PARECER N.º 1052/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

PROCESSO n.º FH/4881/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora **....** enviou à CITE, em **02 de setembro de 2024**, por comunicação eletrónica, e posteriormente por carta registada com AR, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora **....**

1.2. A trabalhadora apresentou o seu pedido datado de **6 de agosto de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

> Eu, ..., (…), com a categoria Op. Loja la, a exercer funções na loja ... — ..., nos termos do disposto do artigo 56.° do Código do Trabalho (CT) e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho requerer que me seja atribuido um regime de horário de trabalho flexível, aquando do regresso ao trabalho após a licença parental, para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha ....
> Como sabem, é essencial para o desenvolvimento e bem-estar de uma criança ter a presença e apoio dos pais, especialmente em idade escolar. Atualmente, o meu horário de trabalho dificulta a minha capacidade de atender às necessidades da minha filha» portanto, gostaria de propor um horário alternativo que me permita equilibrar as minhas responsabilidades profissionais e familiares.
> Tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o CT, preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as Condições de trabalho que favorecem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação.
> Como part-time com uma carga horária de 30 horas semanais, solicito que os dias de folga se mantenham ao sábado e domingo, como já acontecia anteriormente, e a atividade laboral seja desempenhada de 2a a 6a feira no horário da manhã, não superando as 17h para que a deslocação, que será feita a pé, seja feita a tempo de ir buscar a menor sem contratempos, uma vez que a creche tem o seu horário de funcionamento compreendido entre as 7:30h e as 18h, não desejando que a menor frequente o prolongamento de horário
> Ainda que não esteja obrigada a indicar ou fundamentar o horário de trabalho do outro progenitor, declaro que o meu cônjuge trabalha por turnos compreendidos entre as 9 e as 22 horas e folgas rotativas, sendo que não tem um horário compatível com o horário da creche que a menor frequenta.
> Conforme cita o número 4 do Artigo 56.° do CT “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho” pelo que proponho os seguintes horários:
> 9:30-15:30 /10:30-16:30 (horários de trabalho de 6 horas consecutivas)
> 9:30-16:30 (horário de trabalho de 6 horas com 1 hora de pausa para refeição).
> Sendo que, aquando do regresso ao trabalho, pretendo usufruir da dispensa diária para amamentação de 90 minutos, dentro deste horário.

Declaro ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo, conforme documento comprovativo enviado juntamente com este pedido. (…)"

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido um comprovativo da composição do agregado familiar, uma cópia do documento de identificação da criança, e uma cópia de um documento comprovativo da frequência da menor na creche.

1.4. A entidade empregadora, por comunicação com data de **22 de agosto de 2024**, manifestou **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito o seguinte:

" (…)1. DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO
A.. INEXISTÊNCIA DE HORÁRIO FLEXÍVEL
1. V. Exa. pretende que lhe seja atribuído um dos seguintes horários de trabalho: 09h30-15h30 / 10h30-16h30 (horários de trabalho de 6 horas consecutivas — o que nem sequer se coaduna com a lei); 09h30 -16h30 de segunda a sexta-feira. Com descansos semanal e complementar ao sábado e ao domingo.
2. Contudo, o pedido não pode ser aceite por violar pressupostos essenciais do horário flexível.
3. A sua pretensão configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.° e 57.° do Código de Trabalho.
4. O Horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.
5. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas.
6. Assim, na verdade, o seu pedido, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho.
7. Ora, V. Exa. está a definir e fixar o seu horário de trabalho, e não a disponibilizar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
8. Notámos que a Lei permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
9. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatórla (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.
10. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.°, n.º 3 al. b) do Código do Trabalho), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.
11. Portanto, o horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis.
12. Para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as responsabilidades parentais.
13. Conclui-se, portanto, que nos termos do artigo 56.° do n.° 3 do Código do Trabalho, é o empregador que elabora o horário flexível, devendo esse horário: conter um ou dois períodos de presença obrigatório, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
14. Indicar os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
15. Assim, no "horário flexível", quer os períodos de presença obrigatória do trabalhador, quer os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário (dentro dos quais o trabalhador escolherá as horas a que entra e a que sai), quer ainda o intervalo de descanso, são definidos pelo empregador.

16. E será dentro desses limites (art.° 56.° n.° 2, in fine), determinados pelo empregador, que o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da jornada de trabalho.
17. Todavia, não é o acontece neste caso.
18. O pedido de V. Exa. é precisamente o oposto.
19. V. Exa. solicita um horário de trabalho fixo, com horas de entrada e saída fixas e rígidas.
20. V. Exa. está a definir unilateralmente, e sem qualquer maleabilidade, o seu próprio horário de trabalho.
21. Não deixando qualquer margem à Entidade Empregadora para definir os seus períodos de presença obrigatória, os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário e ainda o intervalo de descanso.
22. Portanto, o horário solicitado é fixo, rígido em todos os seus parâmetros.
23. Não respeitando a expressão "horário flexível" a sua semântica pois que o termo "flexível" não tem no horário exigido por V. Exa. qualquer adesão à realidade.
24. Ora, este tema já se encontra claramente assente nos Tribunais e até emvárias decisões da CITE.
25. Veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.° …, disponível em (…) "No caso não é possível observar esses parâmetros exigidos pela lei uma vez que o horário solicitado é um horário fixo e rígido imposto pela trabalhadora, que não permite qualquer adaptação ou flexibilidade, pois estando nele prevista a prestação de 8 horas de trabalho diário de segunda a sexta-feira das 9.00 às 17.30, com 30 minutos de pausa, não se vislumbra, como possa o empregador dar cumprimento ao prescrito no n.° 3 do 56 do CTde forma a obter um horário flexível. "
26. Como o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.° …, de 01/02/2024, disponível em(…) "O horário flexivel, previsto nos art.s 56. °e 57. °do CT, é fixado pelo empregador dentro dos limites que a lei estabelece e, sem prejuízo de o trabalhador poder indicar o horário que mais lhe convém, deve ser um horário flexível, não podendo impor ao empreqador um horário fixo," (…).
27, Ainda, a título de exemplo, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18-05-2020 (…): "(...) adiantamos já que o mesmo preceito não confere ao Trabalhador o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível. Tal direito não está consagrado, nem decorre do preceito." (…).
28. Em igual sentido, veja-se o entendimento pelo Supremo Tribunal de Justiça no Acórdão de 28.10.2020 "(..) compete ao empregador — naturalmente com respeito pelos limites da lei e com base na escolha horária que lhe tenha sido apresentada pelo trabalhador — determinar o horário flexível de trabalho do trabalhador que, com responsabilidades familiares, lhe tenha soilcitado a prestação laboral nesse regime horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário'.
29. Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando expressamente, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho.
30. Nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador não teria margem para intervir na elaboraço do horário de trabalho, conforme está previsto no n.° 3 do artigo 56.° do Código do Trabalho.
31. Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em Acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que "Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art° 56. ', n.° 3), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art° 56, n.° 3, al,'neas a), b) e c) e n.° 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários": (…).
32. E, note-se ainda, a título de exemplo, o Parecer n.° 346/CITE/2023 de 12- 04-2023 da CITE: "(...) A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissionaL por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilldades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rigido ou uma limitação ao poder de direcão do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212. °do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.° 2, do referido precelto legal." (…).

33. A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, in "Direito do Trabalho Parte II — Situações Laborais Individuais, 3. Edição" que: "Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.° 56. °n.° 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.° 56. °n.° 3, alíneas a), b) e c) e n.° 47.
34. Neste sentido também se pronuncia Liberal Fernandes, in "O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código de Trebalho' Biblioteca RED, 2018, pág. 37: "Esta faculdade não põe em causa o disposto no att 212°, n.° 1, não conferindo aquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuizo de poder manifestar a sua preferência — o que, eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes, além de que poderá revelar-se um elemento útil para o parecer da CITE. No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação do horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais (n. °s 3 e 4 do art. 56°).".
35. Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.
36. Pois a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder fixar o seu horário de trabalho.
37. Posto isto, concluímos que V. Exa. não indicou qualquer período em que poderia trabalhar.
38. Desta forma, o solicitado jamais poderá, pois, ser aceite como horário flexível.
39. Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade de a Entidade Empregadora atender ao seu cedido.
B. DO REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL
40. A pretensão de V. Exa. não é admissível à luz do quadro legal vigente, uma vez que um pedido de atribuição de horário flexível supõe que o trabalhador tenha um horário completo, o que não acontece.
41. Ora, V. Exa. labora a tempo parcial (30 horas semanais).
42. Neste sentido, veja-se o Parecer CRITE-AÇORES n.° 15/2024: à luz da disciplina do artigo 56. ° do Código do Trabalho o trabalhador com filho(a) menor de 12 (doze) anos com quem viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de flexibilidade de horário. Acrescenta o artigo 57° também ele do Código do Trabalho, na sua epigrafe e no seu n.° 1 que o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial (artigo 55º do CT).regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador. Nesse sentido, fica daro que estes direitos são alternativos só podendo ser gozados de forma cumulativa. '
43. Acrescenta ainda, o Parecer referido: "A razão de ser desta solução legal expilca se pelo facto do(a) trabalhador(a) ter sempre de cumprir com o período normal de trabalho (PNT). E, além disso, o legislador entendeu que as exigências familiares ficam suficientemente acauteladas com a opção por um ou outro reglme, deixando como seria de esperar a escolha ao(à) trabalhador(a), por ser quem melhor poderá ajuizar as suas concretas necessidades familiares.
44. Também por esse motivo, não é possível atender ao solicitado.
Sem prescindir,
II. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO
45. Antes de mais, V. Exa. desempenha as funções de armazenista na loja ... sita no ... (doravante designada "loja"), que se encontra em funcionamento das 09h30 às 23h30 de segunda a domingo (inclusive dias de feriado) — podendo encerrar mais tarde, dependendo das épocas do ano.
46. Sendo que o horário de abertura ao público é as 10h00, naturalmente que os horários implementados em loja se iniciam a partir das 09h30 e terminam às 23h30.
47. O período normal de trabalho de V. Exa. trabalha é de 30 horas semanais (regime de tempo parcial).
48. Aos trabalhadores em regime de tempo parcial estão atribuídos turnos e dias de descanso semanal obrigatório e complementar fixos.
49. Já aos trabalhadores a tempo completo são atribuídos turnos e dias de descanso rotativos.
50. Ora, V. Exa. pratica o seguinte horário:
• das 13h30 às 20h30 (com pausa de 18h30-19h30) — 3ª a 6ª
• das 12h00-19h00 (com pausa das 17h00-18h00) — ao Sábado;
• com descanso semanal ao domingo e segunda-feira.
51. Sendo considerada um part-time tarde.
52. V. Exa. goza, atualmente, como bem sabe, descanso semanal ao domingo e à segunda-feira e não ao sábado e ao domingo como é referido na carta de pedido de horário flexível.
53. Portanto o pedido realizado traduz uma alteração ao dia de descanso semanal gozado atualmente e ainda alteração do horário praticado.

54. Os horários existentes estão ajustados às necessidades da loja e são diferenciados se considerarmos as funções relativas à equipa de vendas e, por outro lado, as funções desempenhadas por V. Exa que correspondem às funções de armazenista.
55. Assim na função desempenhada por V.Exa. não existe nenhum horário a tempo parcial com o horário pretendido.
56. Note-se que o horário de quem desempenha funções na loja, não tem, em contrapartida, descansos semanais ao fim de semana por ser o período de maior faturação na loja, como se verá adiante.
57. Os horários estão ajustados ao peso de faturação, horário de abertura e fecho, necessidades de colaboradores por hora, receção de mercadoria, etc.
58. Sendo este o regime implementado na loja.
59. Os horários são atribuídos com base nas responsabilidades e funções de cada um, sendo que V. Exa. desempenha as funções no armazém da loja e assegura essa função após o término de horário de outro colaborador com horário completo que desempenha a mesma função de armazenista.
60. Assim, por um lado, não existe nas funções desempenhadas por V. Exa. o horário requerido, além de que seria redundante ter dois colaboradores no período da manhã a desempenhar as mesmas tarefas.
61. E, para além disso, o pedido nos moldes em que foi feito, resultaria em não estar assegurado o horário de armazém ao sábado nem nos restantes dias, após as 19h00, sendo que este posto de trabalho visa precisamente colmatar e completar o horário não assegurado pelo outro trabalhador a tempo completo com a mesma função.
62. Motivo pelo qual, a Entidade Empregadora, neste momento, não tem disponível o horário pretendido, nem lhe seria viável a criação de mais um horário que não fosse capaz de acautelar as necessidades da loja.
63. Pelo que a atribuição do horário solicitado, iria implicar alterar os horários implementados em loja, retirando um dos outros colaboradores que integram a equipa de vendas na loja das suas funções e alterando inclusive a esse trabalhador os dias de descanso semanal e o período normal de trabalho diário definido, o que prejudicaria o rendimento e a faturação da loja.
64. Pelo que, o horário solicitado não se coaduna com os horários implementados na loja, sendo certo que esta gestão de horários é avaliada e realizada consoante as necessidades da mesma.
65. Vide, a título de exemplo, o Parecer nº 346/CITE/2023 de 12-04-2023:
“Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “per sí’ a desregulação dos mesmos”.
66. E, note-se ainda, a título de exemplo, o Parecer n.° 764/CITE/2023 da CITE:
“(...) estaríamos perante a necessidade de criar um horário ex novo para a trabalhadora requerente, com o propósito de servir as suas necessidades de conciliação. Cremos que esse não é o propósito do legislador”. (…).
67. Concluindo a CITE que “Em rigor, o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexfvel, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na ampiltude de turnosjá existentes na organização dos tempos de trabalho’
68. Em consequência, a Entidade Empregadora, para conseguir atribuir-lhe o horário solicitado teria de alterar os horários implementados a loja.
69. Como também os dias de descanso semanal dos seus colegas, e, consequentemente, a sua organização familiar.
70. O que seria inconcebível.
71.Também por esse motivo torna-se impossível para a Entidade Empregadora aceitar o solicitado por V. Exa.
Mais,
72. Os sábados e domingos são as horas com maior volume de faturação, pelo que é necessário 2 a 5 elementos por hora.
73. Ora, se lhe fosse atribuído o horário solicitado (nomeadamente a atribuição de dos dias de descanso semanal — ao sábado) — a loja ficaria com menos elementos nessas horas — cfr. doc. 1 em anexo.
74. Para que a loja continuasse a funcionar seria necessário alterar todos os horários implementados e/ou contratar um novo elemento para assegurar o turno que V. Exa. deixaria de praticar, o que levaria a um aumento de custos com pessoal, o que, claramente, para fazer face às suas necessidades, a Entidade Empregadora seria obrigada a duplicar os custos, o que não é de todo aceitável

75. Face ao acima exposto, certamente compreenderá a impossibilidade de lhe conceder o horário flexível nos termos propostos na medida em que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus colaboradores, por forma a garantir a plenitude do funcionamento da loja, organizando-a com ponderação dás direitos de todos e de cada um deles, onde se inclui o direito de todos os trabalhadores à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
76. O que não seria possível, pois atribuir o horário fixo solicitado iria comprometer o direito a férias, ausências, descansos aos fins de semana e os limites máximos do período normal de trabalho diário aos restantes colaboradores da loja.
(…)"

1.5. Com data de 06 de agosto de 2024, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, reiterando, no essencial, o pedido formulado, e esclarecendo que pretende gozar o seu direito a trabalhar em horário flexível a partir do mês de Setembro de 2024 até 23 de Janeiro de 2036 para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho.

1.6. Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: "(…) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)".

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas "(…) que permitam,

tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "(…) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (…)" no domínio da "(…) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".

2.6. A **Carta Social Europeia Revista**, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

2.7. Recentemente, **a Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as "políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres" (Considerando 6).

2.8. Ainda, **a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe "Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada" assinala que "os trabalhadores com filhos e familiares dependentes

têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada".

2.9. Por fim, referimos ainda que o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente **o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.**

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de "(…) promoção da igualdade entre homens e mulheres (…), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que "todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções politicas ou ideológicas, têm direito (…) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família."

2.12. "A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros", incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de "(…) uma política de família com carácter global e integrado", e a promoção "(…) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar" – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade

económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães "(…) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país" e que "a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes", Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê no artigo 56.º, que "o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível", entendendo-se por horário flexível "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar** o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que *"o horário flexível,* ***a elaborar pelo empregador*** (sublinhado nosso)*, deve:* a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;* c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas*".

2.22. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar **até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia**, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, **em média** de cada período de **quatro semanas**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.24. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a

trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto "(…) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana".

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se entende por **horário de trabalho** "a determinação das horas de inicio e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal."

2.29. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que "apesar do horário solicitado ter

horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível." Ou mais recentemente o Acordão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual "(…) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(…)". Ou, no mesmo sentido, o Acordão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, "o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (…)".

2.31. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.32. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.33. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.34. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida

profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.35. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada**.

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

*****

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência à sua filha com idade inferior a 12 anos, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o período normal de trabalho de 30 horas semanais a que se encontra vinculada seja prestado de segunda a sexta feira entre as 9h30 e 15h30, entre as 10h30 e as 16h30 (horários de trabalho de 6 horas consecutivas) ou entre as 9h30 e 16h30 (horário de trabalho de 6 horas com 1 hora de pausa para refeição).

2.38. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.39. Damos por reproduzidas as considerações supra expostas, no que se refere ao conceito

do horário flexível, designadamente nos pontos **2.26 a 2.31** para os quais remetemos, e sublinhamos ainda que nos encontramos perante a atribuição de um direito que é especial e que contem uma disciplina especial necessariamente diferente da disciplina comum dos horários de trabalho.

2.40. Damos igualmente nota que contrariamente ao defendido pela entidade empregadora os/as trabalhadores/as vinculados/as a um contrato de trabalho a tempo parcial não estão impedidos de solicitar a prestação da sua atividade em regime de horário flexível, na medida em que não demonstra a entidade empregadora que a redução do período normal de trabalho da requerente (por referência ao tempo completo) resultou na aplicação do artigo 55º do Código do Trabalho.

2.41. No mesmo sentido, refira-se que nada obsta que no âmbito da prestação de trabalho em rehime de horário flexível ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, o/a trabalhadora não possa efectuar até seis horas consecutivas de trabalho, conquanto cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de 4 semanas.

2.42. Feitas estas considerações quanto à validade do pedido da trabalhadora, atentemos que o artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.43. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância de facto que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2.44. "As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento". Donde, "o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador". - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo …) disponível em www.dgsi.pt

2.45. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca

de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.46. Calcorreados os argumentos da entidade empregadora constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam à atribuição do horário flexível pretendido.

2.47. Com efeito, além de considerações tendencialmente generalistas, a entidade empregadora não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho. Aliás, a entidade empregadora não concretiza os horários ou turnos praticados na "loja", o número de trabalhadores/as existentes, ou o número de trabalhadores/as afectos a cada turno.

2.48. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso especifico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.49. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vinculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.50. Saliente-se ainda que, como bem refere a entidade empregadora, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses

dos/as empregadores/as.

2.51. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

2.52. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a beneficio dessa conciliação, como seja o horário flexível.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora **....** relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares **....**

3.2. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho,

são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 25 DE SETEMBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.