

## **PARECER N.º 1348/CITE/2024**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos do n.º 5 e 6 dos artigos 57.º do Código do Trabalho, por remissão do n.º 2 do artigo 101.º E, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 03 de abril, todos do Código do Trabalho.

### **PROCESSO n.º FH/6511/2024**

#### **I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ...enviou à CITE, em **11 de novembro de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ....

**1.2.** No dia **15 de outubro de 2024**, por correio registado, a trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por via do qual solicitou autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível até que os filhos atinjam 12 anos de idade, conquanto refere que é mãe de dois meninos, nascidos em 22 de agosto de 2020 e 29 de março de 2022, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**1.3.** Neste contexto, considera preenchidos os requisitos legais de que depende a atribuição de horário flexível e uma vez que o pai dos menores se encontra impossibilitado de acompanhar os seus filhos já que não goza do regime de horário flexível, e não tem possibilidades de cuidar dos meninos aos sábados, domingos, feriados, e considerando ainda o facto de o estabelecimento escolar dos menores encerrar aos sábados, domingos, feriados e nas últimas duas semanas de agosto, *pretende a concessão do regime de trabalho em horário flexível, a partir do próximo dia 5 de novembro de 2024, passando a cumprir um horário de trabalho com dispensa de prestação de trabalho aos dias feriados, e fixação de folgas (descansos semanais)/não prestação de trabalho ao sábado e domingo, assim como fixar o período de férias para os últimos 15 dias do mês de agosto.*

**1.4.** A trabalhadora junta 7 (sete) documentos.

**1.5.** A entidade empregadora veio por comunicação, com data de **4 de novembro de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“(…) Na sequência do requerimento de V. Exa., que deu entrada no ...no passado dia 16 de outubro de 2024, através do qual solicitou a concessão de horário flexível, para acompanhamento dos dois filhos menores “...a partir do próximo dia 5 de novembro de 2024, passando a cumprir um horário de trabalho com dispensa de prestação de trabalho aos dias feriados, e fixação de folgas (descansos semanais)/não prestação de trabalho ao sábado e domingo, assim como fixar o período de férias para os últimos 15 dias do mês de agosto”, e considerando que exerce as funções na categoria de Empregada de Distribuição Personalizada no ..., cumpre transmitir, ao abrigo do artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho, o seguinte:

O nº 2 do artº 56º do Código do Trabalho determina que “Entende-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”.

No pedido efetuado por V. Exa. afere-se que não procedeu à indicação daqueles limites horários diários, desconhecendo-se, por conseguinte, qual o horário de trabalho que pretende.

Ora, em 2 de maio de 2024, por carta registada a 30 de abril de 2024, V. Exa. apresentou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível. Em 20 de maio de 2024, por carta registada a 16 de maio de 2024, o ...notificou V. Exa. da intenção de recusa do referido pedido, e deu conhecimento da intenção de recusa à CITE, que por sua vez se pronunciou emitindo o Parecer Nº 690/CITE/2024 favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado por V. Exa., como é do seu conhecimento.

Mais, o referido Parecer conclui no sentido de que, V. Exa. “... poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, indicando as horas de início e termo do período normal de trabalho e/ou uma amplitude que tenham em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções.”.

Ora, no pedido agora apresentado por V. Exa., tal não acontece, ou seja, V. Exa. não indica as horas de início e termo do período normal de trabalho e/ou uma amplitude que tenha em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde, atualmente, exerce funções.

Pelo que, se indefere o pedido de atribuição de horário flexível efetuado por V. Exa..

Por outro lado, vem V. Exa. solicitar que lhe seja fixado o período de férias para os últimos 15 dias do mês de agosto.

Ora tal pedido não se enquadra no regime do horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais, previsto no artº 56º do Código. A marcação do período de férias é regulada no artº 241º do Código do Trabalho, que determina logo no nº 1 que o período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador. Acrescentando o nº 6 que “Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores”. (...)” Pelo que, na marcação de férias nos períodos mais pretendidos (onde se inclui o mês de agosto) o ...assegura uma escala rotativa, que permita que todos os trabalhadores possam beneficiar de marcação de férias nesses períodos, de forma equitativa.

Pelo que se recusa neste momento o pedido de marcação de férias pretendido por V. Exa..

Mais ainda que assim não fosse, sempre se dirá que,

O ...celebrou um Protocolo com o ..., para prestação de serviço de Fornecimento de Alimentação, sendo que esta prestação funciona diariamente (das 07h00 às 22h00), de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, 365 dias do ano.

Considerando que o cocontratante do ...é um ..., a prestação em referência assume-se como de interesse público, pelo que os seus termos refletem a necessidade que aquela entidade tem, para prosseguir aquele princípio.

Aliás, a prestação de serviços a que Vª Exa. se encontra afeta reveste o carácter de necessidade social impreterível. Ora, a necessidade social impreterível é aquela que não pode deixar de ser satisfeita, é aquela que é inadiável, que se torna imperioso satisfazer.

Este tipo de prestações de serviços, das quais a alimentação aos doentes e profissionais de saúde é a última ração, têm um carácter muito especial, sendo excecionadas mesmo em contexto de greve.

E é por essa razão que, ao abrigo do Protocolo, o ..., procede, de forma sistemática, à avaliação e controlo da prestação. Para além de que está ainda contratualmente previsto que os horários dos trabalhadores poderão, a todo o tempo, ser objeto de alteração, em termos de redução ou aumento do volume de horas, mas sempre tendo em conta as necessidades funcionais da Instituição.

Deste modo, o ..., para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados. Concretizando V. Exa. tem a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada, com funções na preparação, empratamento e distribuição de todas as refeições aos doentes, no ..., onde o ...presta serviço de alimentação.

Para este efeito, a prestação de serviço ao cliente é efetuada diariamente de segunda-feira a domingo, das 07h00 às 22h00, sem exclusão de feriados com os seguintes turnos:

Turno da manhã:

- 07h00- 15h30 (intervalo de descanso: 30m)
- 08h00- 16h30 (intervalo de descanso: 30m)

Turno da tarde:

- 11h30-20h00 (intervalo de descanso: 30m)
- 12h30 - 21h00 (intervalo de descanso: 30m)
- 13h30 -22h00 (intervalo de descanso: 30m).

Ora, conforme já supra referido, V. Exa. não refere qual é o turno que pretende.

Mais, de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de V. Exa., e a salvaguardar os interesses de V. Exa., posteriormente ao Parecer da CITE favorável à intenção de recusa do ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado por V. Exa. (em maio de 2024), em 8 de julho foi acordado com V. Exa. (através do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e similares do Centro) — em anexo — que V. Exa. deixaria de prestar funções no ... (pertencente à ...) e passaria a desempenhar funções no ..., no horário das 09h00 às 17h30, de segunda-feira a domingo (incluindo feriados), por ser "... mais favorável para a organização da sua vida profissional com familiar".

Acresce que, tal como referido no ponto 2.22 do Parecer da CITE, que é do conhecimento de v. Exa.a orientação da CITE".. 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 compatibiliza-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 determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212º do Código do Trabalho, observando o dever de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do nº 2 do referido preceito legal. Mais, conforme referido mais adiante, no ponto 2.34 do Parecer da CITE, tem sido entendimento da mesma que o/a trabalhador/a na elaboração do pedido de trabalho em regime de horário flexível tem a possibilidade de indicar uma amplitude temporal diária e semana, desde que enquadrada na amplitude de turnos existentes".

Conforme já referido, V. Exa., não cumpre esta exigência, que é também um requisito legal do artº 56º do Código do Trabalho.

Ainda assim, sempre se dirá que ao deferir a pretensão a que ora se responde, autorizando que usufrua de um horário com dispensa de prestação de trabalho aos dias feriados, e fixação de folgas aos sábados e domingos, não ficarão assegurados os turnos nos dias feriados, sábados e domingos, de forma a cumprir com o número de trabalhadores escalados necessários por turno e por dia.

Na Unidade em causa, para o regular funcionamento do serviço de distribuição de refeições aos doentes, é necessária a presença diária de 78 Trabalhadores nos seguintes termos, de segunda a domingo:

- 39 trabalhadores no turno da manhã;
- 39 trabalhadores no turno da tarde.

Neste momento, e de acordo com a Escala de outubro, que se anexa, a situação é a seguinte na Unidade:

- De segunda a sexta-feira: encontram-se escalados uma média de 39 Trabalhadores no turno da manhã e 38Trabalhadores no turno da tarde.
- Aos fins-de-semana e feriados: encontram-se escalados uma média de 28 Trabalhadores no turno da manhã e 34 Trabalhadores no turno da tarde.

De forma a cumprir o Protocolo com o ... os turnos organizam-se da seguinte forma:

- Turno da manhã: Regeneração de refeições, distribuição e higienização de espaços e utensílios

- Turno da tarde: Regeneração de refeições, distribuição e higienização de espaços e utensílios.

Acresce que, atualmente existem 13 Trabalhadores como categoria de V Exa. (Empregada de Distribuição Personalizada - EDP) a beneficiar do regime de Horário Flexível, apenas no fim-de-semana, o que já coloca em causa o equilíbrio da rotação da Escala e conseqüente desequilíbrio na eficiência e eficácia do serviço.

Além disso, o número de flexibilidades de horário atribuídas contribuí para um enorme descontentamento entre os Trabalhadores, afetando diariamente o desempenho dos mesmos e o clima laboral, pondo, assim, em causa a boa prestação do serviço ao Cliente/Hospital.

A quantidade de flexibilidades atribuídas na Unidade consubstancia um número consideravelmente elevado de trabalhadores, senão vejamos: (...)

O deferimento do pedido de V. Exa. tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do Hospital, pois os constrangimentos associados aos pedidos de horário flexível têm vindo a agravar-se constantemente na razão direta das atribuições de flexibilidade de horário nesta Unidade — na medida em que não ficam assegurados os turnos de forma a cumprir com o número de trabalhadores escalados por turno, nem com as tarefas inerentes a cada turno, essenciais à regular prestação de serviços ao Associado — pois não ficam assegurados 39 trabalhadores por turno.

A atribuição do horário flexível ora requerido acarreta prejuízos para o ...a diversos níveis, nomeadamente:

- Ao nível dos trabalhadores
- ✓ Redução de trabalhadores nos fins-de-semana e feriados;
- ✓ A distribuição de horário para a elaboração das escalas não é pacífica entre os trabalhadores, provocando insatisfação dos mesmos;
- ✓ Pagamento de trabalho extraordinário para fazer face à ausência dos trabalhadores necessários para assegurar o turno deficitário; o que para além da implicação com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores, acresce custos ao ...que não são comportáveis.
- Ao nível da prestação do serviço:
- ✓ Atrasos e constrangimentos na distribuição e serviço de refeições que afeta as rotinas ao nível médico e de enfermagem: toma de medicação, higiene, visitas médicas;
- ✓ Possibilidade de erros na distribuição personalizada de dietas, pondo em risco a saúde do doente e cirurgias marcadas;
- ✓ Atrasos na abertura do refeitório, ou no limite, encerramento do mesmo;
- ✓ Má higienização de espaços, equipamentos e utensílios, bem como todos os riscos inerentes à higiene e segurança alimentar;
- ✓ Utilização não prevista de loiça descartável;
- ✓ Reclamações do Associado por incumprimento do serviço protocolado.

Conclusão:

A atribuição da pretendida flexibilidade de horário agravará a situação já existente, pois significa que o ...ficará com trabalhadores com a sua categoria profissional a menos nos fins-de-semana e feriados.

De acordo como n.º2 do art.º 57º do Código do Trabalho, o empregador pode recusar o pedido de flexibilidade de horário de trabalho com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Conforme já se deixou demonstrado, existem claros prejuízos para o ...no deferimento da atribuição da flexibilidade de horário.

Ainda que assim não se tivesse desde já concluído, importa ainda esclarecer que a prestação de serviços, nos termos protocolados com o Associado do ..., tem associadas penalidades pelo incumprimento, ou cumprimento defeituoso da prestação.

Em suma, o deferimento do horário pretendido coloca em causa o equilíbrio dos turnos nos fins-de-semana e dias feriados, e conseqüentemente causa desequilíbrio na eficiência e eficácia da prestação do serviço, podendo daí advir danos irreparáveis para os utentes dos serviços, nomeadamente:

- Atrasos e constrangimentos na distribuição e serviço de refeições (nomeadamente ao lanche, ao jantar e à ceia) nos fins-de-semana e feriados;

- Reclamação do Associado por incumprimento do serviço protocolado.
- Pagamento de trabalho extraordinário para fazer face às ausências dos trabalhadores necessários para assegurar os turnos deficitários.

Pelo que, o deferimento do V. pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do Hospital.

Ao deferir a atribuição do horário pretendido por V. Exa., os Turnos dos fins-de-semana e dias feriados não ficarão assegurados de forma a cumprir com o número de trabalhadores escalados por turno, nem com as tarefas inerentes a cada turno, essenciais à regular prestação de serviços ao Associado.

Acresce ainda, que o horário flexível pretendido por V. Exa. não se encontra previsto na lei, dado que não o se enquadra no conceito de “horário flexível” definido no n.º 2 do art.º 56 do Código do Trabalho na sua atual redação. Ou seja, “entende-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”. (...)

**1.6.** A entidade empregadora junta à intenção de recusa uma cópia dos mapas de horário de trabalho referente ao mês de outubro de 2024, e uma troca de correspondência eletrónica com o sindicato que representa a trabalhadora.

**1.7** Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo responder aos fundamentos da intenção de recusa.

**1.8.** 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 dispendo 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 a vida familiar 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 políticas 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 familiar.”

**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 início 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](http://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 Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em [www.dgsi.pt](http://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 Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em [www.dgsi.pt](http://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 solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência aos seus dois filhos, ambos com idade inferior a 12 anos, e com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, a partir do dia 5 de novembro de 2024, e até que as crianças atinjam os 12 anos de idade, lhe seja permitido passando a cumprir um horário de trabalho com dispensa de prestação de trabalho aos dias feriados, e fixação de folgas (descansos semanais)/não prestação de trabalho ao sábado e domingo, assim como fixar o período de férias para os últimos 15 dias do mês de agosto.

**2.38.** Assim formulado, o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos de admissibilidade

previstos na disciplina vertida nos artigos 56º e 57º do CT, pelo que não se mostra em condições de ser apreciado por esta Comissão.

**2.39.** Desde logo, no contexto do funcionamento de um serviço que impõe a prestação da trabalho de forma ininterrupta, durante os 7 dias da semana, incluindo dias feriados, a dispensa de trabalho nesses dias, conforme solicitada pela trabalhadora, só poderá/deverá ser atendida em conformidade com a distribuição dos horários elaborados pela entidade empregadora e conquanto tal dispensa permita cumprir o período normal de trabalho semanal a que a trabalhadora se encontra vinculada, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho.

**2.40.** Por outro lado, o regime do horário flexível nada prevê quanto à possibilidade de marcação de férias, em termos distintos dos/as demais trabalhadores/as, pelo que a disciplina das férias segue o regime comum e as regras que lhe estão subjacentes nos termos dos artigos 237º e ss do Código do Trabalho, com a necessidade de ratear os períodos de tempo mais pretendidos.

**2.41.** Por fim, o pedido da trabalhadora não constitui um pedido de horário flexível nos termos legalmente previstos, na medida em que não indica os períodos de tempo ou a amplitude horária que melhor serve os seus interesses de conciliação, na justa medida em que seja permitido à entidade empregadora elaborar um horário que cumpra os requisitos do artigo 56º, nº 3 do Código do Trabalho, ou enquadrar a trabalhadora num dos turnos/horários já existentes e que sirvam aqueles mesmos interesses.

**2.42.** Na realidade, o que a trabalhadora aparentemente pretende é limitar a prestação de trabalho aos dias úteis e escolher antecipadamente o período de férias de gozar. Ora, tal pretensão não cabe no aludido regime jurídico que assenta na definição de horário de trabalho, enquanto “determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal” (cf. artigo 200º, nº 1 do Código do Trabalho).

**2.43.** Sublinhe-se, porém, que 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.

**2.44.** 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.

**2.45.** 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 benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

### III – CONCLUSÃO

**3.1.** Face ao exposto, a CITE emite **parecer favorável** à recusa da entidade empregadora ...relativamente ao pedido de prestação de trabalho em **regime de horário flexível** apresentado pela trabalhadora ... que pode, a todo o tempo, formular novo pedido devidamente enquadrado nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

**3.2.** Não obstante, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE DEZEMBRO DE 2024,  
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**