

## PARECER N.º 630/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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.

Processo n.º 5085-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** Em 06.11.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ...

**1.2.** Por carta datada de 21.10.2020, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*«Assunto: Requerimento de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*..., com o número de colaboradora ..., a exercer funções de supervisão na ..., vem por este meio comunicar que pretende beneficiar do regime de parentalidade previsto nos termos do disposto nos artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com alterações introduzidas pela Lei 120/2015 de 01/09. Ao abrigo e no disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro com alterações introduzidas pela Lei 120/2015 de 01/09, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível à filha (menor de 12 anos), a colaboradora vem expor e requerer o seguinte:*

*1. A requerente é mãe de uma filha menor, ..., nascida a 10/12/2019, que se encontra a seu cargo e faz parte do seu agregado familiar (ver Anexos 1 e 2).*

*2. A identificada filha integra o agregado familiar da requerente, estando na sua dependência, ou seja, vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação (ver Anexo 3).*

3. A menor, ..., frequenta a creche do ..., cujo horário de funcionamento é das 7:30 às 19 horas, de segunda a sexta-feira, encontrando-se encerrada aos feriados e fins-de-semana (ver Anexos 4 e 5).
4. A requerente está atualmente adstrita ao cumprimento de um horário por turnos, de segunda-feira a domingo, horário que se afigura incompatível com o exercício das suas responsabilidades parentais, porquanto, a requerente pode prestar o seu trabalho num dos seguintes turnos:
- a) Das 9 às 18 horas
  - b) Das 10 às 19 horas
  - c) Das 11 às 20 horas
  - d) Das 12 às 21 horas
  - e) Das 15:30 às 00:30
5. Assim, nos dias em que a requerente efetue os turnos identificados nas alíneas b), c), d) e e) do ponto anterior, sai do serviço após o horário de encerramento da creche que a sua filha menor frequenta.
6. O pai da menor, e em união de facto com a requerente, tem atividade profissional na ..., prestando o seu trabalho de segunda-feira a sábado, por turnos (00:00 às 8 horas; 8 às 16 horas; e 16 à meia-noite), folgando entre uma a duas vezes por semana, geralmente ao domingo e pontualmente ao sábado, consoante o fluxo de trabalho da empresa. O pai da menor não beneficia de qualquer redução ou flexibilidade de horário de trabalho (ver Anexos 6 e 7).
7. A requerente não pode contar com a ajuda de familiares, visto os familiares paternos residirem no ... e os familiares maternos exercerem atividade profissional com horários incompatíveis aos da creche.
8. Assim, se não for a requerente, a filha menor de idade não tem que a vá levar e/ou buscar à creche, nem tão pouco quem fique com a mesma até as 7:30 e/ou a partir das 19 horas, bem como aos feriados e fins-de-semana.
9. Nos termos do artigo 56.º n.º1 da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem direito de trabalhar em regime de horário flexível.

10. Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque a requerente tem a seu cargo uma filha menor de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação e porque o seu companheiro e pai da menor tem atividade profissional e não beneficia desse regime, a requerente, de acordo como disposto no n.º 1 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), vem requerer a V. que lhe seja atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor de 12 anos, com o seguinte horário de trabalho:

a) De segunda a sexta-feira, das 9 às 18 horas, com 60 minutos de pausa para descanso;

b) De Domingo a sexta-feira, das 9 às 18 horas, com 60 minutos de pausa para descanso, desde que o pai da menor esteja de folga e, por isso, implica acordo prévio com a requerente.

Até aos 12 anos de idade da filha ...

Pede deferimento».

**1.3.** Por carta entregue em mão própria, em 28.10.2020, a entidade empregadora apresentou a intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

«Acusamos a receção da V/ comunicação [...], a qual mereceu a n/ melhor atenção.

Conforme já tínhamos tido oportunidade de lhe referir, a ... irá proporcionar-lhe o horário entre as 9 e as 18 horas de segunda-feira a domingo.

Reiteramos [...], a escolha dos dias de folga ou de trabalho não entra no regime jurídico da flexibilidade.

Por pedido de flexibilidade entende-se aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do PNT.

Assim, nunca cabe ao trabalhador optar pelos dias em que pretende ou não trabalhar.

Pelo que reiteramos o horário supra [...], sendo que a ... facultará as folgas sempre que possível ao sábado e/ou fins-de-semana, a fim de conciliar o trabalho com a família».

1.4. Por carta datada de 31.10.2020, remetida via eletrónica e registada com AR, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*«No seguimento da vossa missiva datada de 28 de outubro de 2020, cujo teor referente à atribuição do horário 9-18 horas desde já agradeço, venho expor e requerer:*

*Ao abrigo e no disposto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com alterações introduzidas pela Lei 12/2015 de 01/09, foi requerido o regime de horário flexível com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha (menor de 12 anos), ...*

- A menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação, conforme a documentação anteriormente entregue.*
- Recordo que a menor frequenta a creche [...], cujo horário de funcionamento é das 7:30 às 19 horas, de segunda a sexta-feira, encontrando-se encerrada aos feriados e fins-de-semana, conforme documentado anteriormente.*
- Adicionalmente, e de encontro ao antecipadamente documentado e declarado, o pai da menor tem atividade profissional na ..., prestando o seu trabalho de segunda-feira a sábado, por turnos [...], folgando entre uma a duas vezes por semana, geralmente ao domingo e pontualmente ao sábado, consoante o fluxo de trabalho da empresa. O pai da menor não beneficia de qualquer redução ou flexibilidade de horário de trabalho.*
- Destaco que sempre que o pai da menor é chamado a trabalhar aos sábados nos turnos das 8 às 16 horas e das 16 horas à meia-noite, a menor não tem quem cuide e fique com a mesma, caso a requerente tenha que trabalhar neste dia, ainda que das 9 às 18 horas, conforme proporcionado pela ... na carta de resposta. Por outro lado, é certo que quando o pai trabalha no turno da meia-noite às 8 horas (o que acontece a cada 3 semanas, pois os horários são rotativos), chega a casa ao sábado num horário que não me permite estar as 9 horas de sábado na ... e, também, não tem possibilidade de cuidar da menor, uma vez que não descansou do trabalho e acumula o cansaço de uma semana de trabalho no mesmo horário. Apelo, portanto, à responsabilidade social da ... para, pelo menos, possibilitar a folga nos sábados em*

que o pai da menor está sujeito ao horário da meia-noite às 8 horas, como acontecerá nos dias 7 e 28/ 11/2020, 19/12/2020, 9/01/2021, e assim sucessivamente.

- *Esclarece-se ainda que o requerimento para o horário de domingo a sexta-feira, das 9 às 18 horas, com 60 minutos de pausa para descanso, desde que o pai da menor esteja de folga no domingo, tem em vista garantir quer a chegada atempada ao local de trabalho da requerente, bem como a chegada/ recolha atempada à creche de segunda a sexta-feira, uma vez que estamos a falar em horas de ponta de trânsito e devem ser consideradas as distâncias entre as moradas referidas nos documentos anteriormente entregues.*

*Devo adicionalmente esclarecer que o horário requerido (das 9 às 18 horas) é o único praticado pela empresa que permite garantir o cumprimento dos meus deveres profissionais e das minhas obrigações parentais tendo, por isso, sido invocados os artigos 58º e 57º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), e não sendo, de todo, intenção definir ou impor um horário por vez do empregador.*

*Em suma, uma vez que se encontram preenchidos os requisitos legais e apelando ao intuito da ... em compatibilizar a vida profissional dos seus trabalhadores com a vida pessoal, venho reiterar a solicitação da folga de sábado para poder prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha, até aos 12 anos de idade da ... Naturalmente, mantenho a disponibilidade e compromisso que sempre tive com a empresa para colaborar com as eventuais necessidades que a entidade patronal possa ter, mas sempre salvaguardando o dever maior de assistência parental à minha filha menor e até aos 12 anos de idade da mesma».*

**1.5.** O empregador não apensou ao processo documento algum.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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 (...)"*

**2.2.** Na senda do direito comunitário, no plano interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, pilar estruturante do estado de direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.3.** O n.º 1 do artigo 68.º, da CRP estabelece que *«Os pais e as mães têm direito 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 o n.º 2 do mesmo dispositivo legal, dispõe que «A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».*

**2.4.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece que «1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

[...]

b) 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».

**2.5.** Na subsecção IV do Capítulo I - Título II do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o artigo 56.º daquele diploma legal que o trabalhador com filho menor de 12 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 que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.6.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no artigo

56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, 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 o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.º, do CT.

**2.7.** 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 que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º.

**2.8.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal que o empregador tem de comunicar a sua decisão por escrito ao/à trabalhador/a no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância deste prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

**2.9.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE para emissão de parecer prévio nos 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 – cf. alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

**2.10.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, 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.

**2.11.** Regressando ao conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que «o horário flexível, a elaborar pelo empregador, 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».

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

**2.13.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação trabalho/família, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível sempre que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º.

**2.14.** 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.

**2.15.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do CT a indicação, pelo/a requerente, de um

horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação trabalho/família, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, desde que essa indicação respeite o seu PNT diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.16.** 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 responsabilidades familiares, não consubstanciar 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 212.º do CT, observado o dever de facilitar a conciliação trabalho/família, tal como referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.17.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais/mães trabalhadores/as prestarem apoio às suas crianças, acudindo às 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 humanos básicos relacionados com a parentalidade, e que aqui encontram tutela especial.

**2.18.** Refira-se ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação com a família [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º do CT], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação trabalho/família [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do CT].

**2.19.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

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 o trabalho com a família, e que corresponde a um dever do empregador, concretizável 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.

**2.20.** Da aplicação das normas legais citadas resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do CT, sendo apenas legítimo àquele recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre o empregador um dever acrescido de demonstrar, nestes casos, em que se traduzem tais exigências imperiosas, concretizando isso de forma objetiva e coerentemente na prática,

**2.21.** No caso em apreço, a trabalhadora indica que pretende prestar serviço no turno das 9 às 18 horas, de segunda a sexta-feira, com folgas fixas aos fins-de-semana, para prestar assistência à sua filha de dois anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Mais solicita que o horário perdure até ao 12.º aniversário da criança.

**2.22.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação

trabalho/família da requerente.

**2.23.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora refere que aceita atribuir à trabalhadora o turno pretendido, mas de segunda a domingo. Refere aquele que decorre da lei, no que diz respeito ao pedido de flexibilidade de horário, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do PNT diário, não cabendo - dentro do pedido - a definição dos dias de folga pelo/a trabalhador/a.

**2.24.** Assim, verifica-se que o único argumento utilizado pelo empregador para recusar o horário flexível solicitado prende-se com a (i) legitimidade de a trabalhadora solicitar os dias da semana em que pretende trabalhar/folgar.

**2.25.** Ora, como já foi referido no ponto **2.15**, o entendimento maioritário desta Comissão vai no sentido legitimar o pedido do/a trabalhador/a que indique as horas de início e termo da jornada diária de trabalho, bem como dos dias da semana que pretende usufruir do descanso semanal obrigatório e complementar, como é o caso em análise.

**2.26.** Esta posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de PNT e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do CT, respetivamente, que por sua vez estão subjacentes à definição de horário flexível aludida no artigo 56.º do CT.

**2.27.** Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que «o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho».

**2.28.** Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe 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». E o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que «o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal».

**2.29.** De facto, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do CT, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do PNT.

**2.30.** Significa isto que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do PNT com respeito por certos limites, ou seja, dentro da lei e do contratualizado entre as partes, o que inclui o preceituado a propósito do cumprimento dos limites referidos no n.º 4 do artigo 56.º do CT, bem como a observância pelo período de funcionamento do estabelecimento. Tudo isto deve ser acatado pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

**2.31.** Sendo que o explanado no ponto imediatamente anterior não impede que o/a trabalhador/a, quando apresenta o seu pedido de autorização de trabalho em horário flexível, indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação trabalho/família, já que essa é precisamente a *ratio* da norma.

**2.32.** Sempre que possível, o empregador deve então atender à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a, desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação trabalho/família por este/a, o que é manifesto no caso em apreço – a trabalhadora é muito clara quando argumenta que o facto de o pai da criança também laborar por turnos e folgar em datas incertas a torna na única progenitora capaz de assegurar, não apenas a logística escolar, como também os cuidados que uma criança de dois anos carece.

**2.33.** Aliás, interpretar a lei de outra forma seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação trabalho/família em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora em todos os dias da semana – como, mais uma vez, é o caso em análise.

**2.34.** Afirmar, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível afigura-se-nos violador do princípio constitucional da igualdade, porquanto os/as

trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude desta opção poder implicar laborar em todos os dias da semana e, assim, poder inviabilizar o direito constitucional à conciliação trabalho/família.

**2.35.** Dito de outra forma, interpretar assim a lei equivaleria a obrigar os/as trabalhadores/as a escolher profissões que lhes permitissem ter determinados dias livres ou, em alternativa, quando quisessem ter filhos/as, mudar de profissão para conseguir a desejada conciliação trabalho/família.

**2.36.** E nem se diga que a escolha do/a trabalhador/a consubstancia uma limitação ao poder de direção do empregador, porquanto - caso o empregador não concorde com a amplitude diária e semanal apresentada por aquele/a - poderá sempre socorrer-se do procedimento a que se refere o artigo 57.º do CT. A isto acresce que, quanto mais apertada for a escolha do/a trabalhador/a quanto ao horário de trabalho pretendido, mais fácil será ao empregador demonstrar os motivos imperiosos do funcionamento da organização e/ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável - n.º 2 do artigo 57.º do CT.

**2.37.** Ainda a este propósito, cita-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*"

**2.38.** No mesmo sentido, também o Tribunal da Relação de Évora<sup>3</sup> se pronunciou em situação semelhante, referindo 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 trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”.

**2.39.** Nesta senda, tendo a trabalhadora solicitado o turno e as folgas que melhor lhe permitem conciliar o trabalho com a família, ao empregador cabia tão-só aferir da eventual existência de necessidades imperiosas do funcionamento da organização, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, e - caso considerasse que uma destas ou ambas as situações se verificavam - recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos, o que não foi claramente feito.

**2.40.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado 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 ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

---

<sup>3</sup> Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

Face ao 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.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação 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 CT, e em conformidade com o correspondente princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP.

**APROVADO POR MAIORIA, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES PORTUGUESES, CCP – CONFEDERAÇÃO DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, PELOS MEMBROS DA CITE EM 25 DE NOVEMBRO DE 2020.**