

## **PARECER N.º 151/CITE/2021**

**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 574-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico em 05.03.2021 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a desempenhar funções de ..., no serviço de consulta no ...

**1.2.** Por carta datada de 04.02.2021, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, referindo resumidamente o seguinte:

- Foi admitida em 10 de maio de 2010 exercendo actualmente funções profissionais de ... que sempre procurou desempenhar com enorme zelo e profissionalismo, colaborando sempre quando solicitada;
- Por motivo de ter dois filhos menores, com quatro e catorze anos de idade, solicita que a autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho;
- Pretende usufruir do regime referido até a filha mais nova completar os 12 anos;
- Remete, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde reside e na qual consta que vive com os seus filhos em comunhão de mesa e habitação;
- Por último e, uma vez que se entende 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, solicita que o empregador tenha em conta na elaboração do horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira, entre as 8h e as 16h30, com intervalo de trinta minutos para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo;

**1.3.** Por carta datada de 24.02.2021 e recebida em 25.02.2021, o empregador apresentou a sua intenção de recusa, fundamentada a) na existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa e; na b) desconformidade do horário peticionado, conforme se resume:

**a) Das exigências imperiosas do funcionamento da empresa:**

- A requerente é ..., desempenhando por turnos as suas funções, nas instalações do ..., mais concretamente no serviço de consulta, que funciona das 8h às 22, sendo necessário um número mínimo de seis ... de manhã e seis à tarde;
- Com inclusão da trabalhadora, laboram actualmente, naquele serviço 12 ...;
- A entidade empregadora depara-se na conjuntura atual, com múltiplas dificuldades na gestão de recursos humanos, mormente em desenvolver a sua actividade no âmbito da hospitalização e da prestação de cuidados de saúde;
- Do elenco dos 13 ..., cerca de metade encontra-se condicionada por necessidades várias, nomeadamente amamentação, apoio à família, limitações decorrentes de acidente de trabalho, etc;
- Nos demais serviços do Hospital, a entidade empregadora vê-se, também confrontada, com recorrentes faltas e pedidos de apoio excepcional à família em virtude do encerramento das actividades letivas e não letivas presenciais o que obriga a movimentações de trabalhadores entre os diferentes serviços para colmatar carências;
- A gestão dos parques recursos humanos tem sido, em determinados momentos, caótica;
- O ... tem desempenhado um papel fundamental no combate à pandemia do COVID-19, sendo a unidade hospitalar privada de referência, na zona ..., e por esse motivo, tem-se deparado com uma dificuldade extrema de gestão de recursos humanos, dificuldade que é, aliás, transversal a todas as entidades que se dedicam à prestação de cuidados de saúde no presente contexto pandémico;
- Para garantir resposta às necessidades da população – sejam doentes com COVID-19, sejam todos os demais – a ... reorganizou os seus ... de forma a dar a resposta que a população e o contexto atual exigem;
- O ... assumiu, de forma ininterrupta, o tratamento em internamento de doentes com COVID-19, continuando a assegurar simultaneamente toda a restante actividade assistencial, que não pode ser descurada, pelo que é primordial assegurar o pleno funcionamento do serviço de consulta;
- Os recursos humanos, normalmente afetos ao funcionamento do Hospital, foram largamente afectados pelo contexto pandémico, sobretudo pelo registo exponencial e ausências para apoio excepcional à família, pelo que se tornou imperioso para a entidade empregadora a alocação dos recursos humanos nos locais onde a presença dos mesmos se revelou imprescindível;

- Pelo exposto, o pedido de horário apresentado é absolutamente inoportuno com o funcionamento da actividade da entidade empregadora;
- Ao conceder-se tal horário, a entidade empregadora ver-se-ia na situação de não conseguir prestar devidamente os cuidados de saúde a que se propõe, na medida em que não conseguiria escalar devidamente o elenco muito reduzido de ... médicos de maneira a que fosse assegurada, em todas as alturas, a presença mínima de ... exigível ao bom funcionamento e interesse dos clientes;
- A gestão de recursos humanos foi, no âmbito hospitalar e da prestação de cuidados de saúde, uma preocupação premente do poder executivo nacional, dada a sua escassez amplamente reconhecida;
- Veja-se, por exemplo que na vigência do estado de emergência, suspendeu-se, temporariamente e excepcionalmente, a possibilidade de fazer cessar os contratos de trabalho de profissionais de saúde vinculados aos serviços e estabelecimentos integrados no SNS, independentemente da natureza jurídica do vínculo, quer por iniciativa do empregador, quer por iniciativa do trabalhador; De igual forma, foi excepcionalmente prorrogada a vigência de contratos de trabalho de profissionais de saúde cuja caducidade se verificasse durante o estado de emergência;
- Todas estas orientações são sintomáticas da extrema dificuldade em que a gestão de recursos humanos se viu envolta, em contexto de prestação de cuidados de saúde;
- Com efeito, conclui-se que, por um lado, a entidade empregadora não pode desenvolver normalmente a sua actividade com a concessão do horário requerido, por outro, é de extrema dificuldade, senão quase impossível, substituir a trabalhadora em questão nos tempos que correm;

**b) da desconformidade do horário peticionado:**

- A trabalhadora pretende que lhe seja concedido o horário fixo compreendido entre as 8h e as 16h de segunda a sexta-feira;
- Sucede que tal horário, não é flexível, pelo que não cumpre os requisitos legalmente impostos.
- O peticionado corresponde, ao invés da terminologia usada, a um horário fixo, que não se enquadra no regime de flexibilidade configurado pelo legislador nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho;
- A verdade é que o horário requerido não permitiria, pois, ao empregador elaborar o respectivo horário dentro dos requisitos de flexibilidade constantes do n.º 3 do referido artigo 56.º do Código do Trabalho;
- Por outro lado, o horário proposto implicaria a prestação das oito horas do período normal de trabalho de forma consecutivo, o que não é admissível, pois não contempla qualquer intervalo de

descanso, o que também por esta via, não é admissível tal horário, atento o disposto no artigo 213.º do CT;

- A trabalhadora requerente encontra-se afeta a um regime de trabalho por turnos, regime que constitui elemento essencial da celebração do contrato de trabalho e da formação da vontade contratar da entidade empregadora;
- O regime de trabalho por turnos é o único condizente com as funções incumbidas pela entidade empregadora;
- Admitir-se como possível a imposição do horário estanque requerido, seria desvirtuar a essencialidade do contrato de trabalho e fazer tábula rasa dos motivos que a levaram a contratar, o que se defenderá em ulteriores instâncias;
- Estará, no limite, a entidade empregadora a ser colocada na impossibilidade de receber a prestação de trabalho, tal como a quer configurar unilateralmente a requerente;

**1.4.** Por carta datada de 04.02.2021, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, reiterando, entre outros argumentos, as suas necessidades familiares, nomeadamente o facto de se encontrar solteira; o outro progenitor da criança tem actividade profissional que não lhe permite recolher a filha no estabelecimento de ensino que essa frequenta nem acompanhá-la e guardá-la aos sábados e domingos. Mais alude a trabalhadora que os horários até aqui praticados só foram possíveis porquanto a criança era guardada e acompanhada por um familiar que fruto do seu estado de saúde deixou de reunir as condições para o fazer. Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora para a recusa do seu pedido, a trabalhadora refuta-os, referindo nomeadamente que o seu pedido cumpre com todos os requisitos legais e que o seu pedido é enquadrável dentro do regime de horário flexível; Mais acrescenta a trabalhadora que da intenção de recusa apresentada pela empregadora não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora, uma vez que apresenta alegações genéricas, abstractas e vagas, amputadas de qualquer facto concreto que as materialize ou consubstancie, ou têm por base meras hipóteses e juízos de valor sem qualquer sentido.

## **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.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** 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 fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar 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”.

**2.8.** 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.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio 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.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (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.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 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; (…)”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, 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 (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 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.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado 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 – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** 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 mencionado artigo 57.º.

**2.15.** 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 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é 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 da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** 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.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, 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”.

**2.19.** 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.

**2.20.** 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 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. 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 n.º 3 daquele artigo 56.º. 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.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, 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 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<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>

**2.22.** 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 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.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras 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.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a 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)].

---

<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)

**2.25.** 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 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.

**2.26.** 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 Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que que lhe fosse elaborado um horário, até a sua filha mais nova completar os 12 anos, compreendido entre as 8h e as 16h30, com uma pausa de 30 minutos, de segunda a sexta-feira. Por sua vez, o empregador apresenta a sua intenção de recusa, organizada em dois blocos de fundamentação, ou seja, em a) exigências imperiosas do funcionamento, nomeadamente a situação pandémica atual e a falta de recursos humanos e; b) por entender que o pedido da trabalhadora não é desconforme ao regime de horário flexível, por se tratar de um horário fixo.

**2.28.** Refira-se, 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 da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao

funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.29.** Começando por analisar a (des)conformidade do pedido realizado pela trabalhadora, cumpre desde já mencionar que entendemos que o pedido é conforme os normativos legais que o regem.

**2.30.** Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23, do presente Parecer tem sido igualmente defendida em diversos Pareceres da CITE. De facto, tem esta Comissão entendido que o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo.

**2.31.** Aliás, realizar, como parece pretender o empregador, uma leitura exclusivamente literal do artigo 56.º do Código do Trabalho, sem permitir a indicação de uma amplitude fixa dentro da flexibilidade horária, será admitir que o regime de horário flexível não é exequível para os/as trabalhadores/as inseridos em regime de turnos sucessivos.

**2.32.** Em rigor, ao abrigo dessa interpretação literal do artigo 56.º do CT, um/a trabalhador/a pode não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, pelo que, nos trabalhos organizados em regime de turnos sucessivos, o/a trabalhador/a poderia entrar e sair a horas diversas daquelas que estão programadas, desorganizando e desvirtuando os tempos de trabalho, criando sempre motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizam a atribuição do regime de horário flexível.

**2.33.** De facto, ao interpretar dessa forma, somos levados a concluir que o regime de horário flexível não é praticável em trabalhos organizados em regime de turnos sucessivos, o que significaria afastar este regime para estes/as trabalhadores/as, e, portanto, violar o Princípio Constitucional da Igualdade.

**2.34.** Com efeito, também por este motivo, se deve entender que o/a trabalhador/a pode, ao abrigo do horário flexível, solicitar uma execução fixa do seu horário, prescindindo dessa forma, das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.35.** Sobre esta questão, importa ainda referenciar 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.”*

**2.36.** Em sintonia, 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. (...)”*

**2.37.** Passando a analisar os motivos imperiosos do funcionamento da empresa, em concreto do serviço de consulta, invocados pela entidade empregadora, somos de entender que o circunstancialismo factual descrito não é susceptível de preencher o conceito previsto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que o empregador se limita a alegar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, referindo, contingências várias, geradas pela pandemia provocada pelo COVID-19 e pela dificuldade de gestão de recursos humanos, concluindo que a atribuição do horário peticionado compromete a prestação devida dos cuidados de saúde a que se propõe, sem lograr demonstrar o que alega.

**2.38.** A verdade é que a entidade empregadora apesar de apresentar argumentos que indiciam motivos imperiosos do funcionamento do serviço, não materializa os factos alegados, nomeadamente através da junção do mapa de horários e a indicação em concreto do(s) turno(s) que ficaria(m) a descoberto caso fosse atribuído o horário solicitado.

---

<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>

**2.39.** Com efeito, não fica demonstrado, conforme alega o empregador, que a atribuição do horário solicitado implique deixar de assegurar, em todas as alturas, a presença mínima de ... exigíveis ao bom funcionamento do serviço.

**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**

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 da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora 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 Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE MARÇO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL,**

**CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**