

## **PARECER N.º 185/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 1012-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 08.04.2021, via eletrónica, 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 as funções de Empregada de ... naquela organização.

**1.2.** Em 11.03.2021, através de CAR, rececionada pelo empregador no mesmo dia, este recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«[...]

[...], por motivo de ter dois filhos menores, o mais novo com dois meses de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível [...]

Desta forma, cumprindo os pressupostos legais, pretendo gozar do regime referido até o meu filho mais novo completar 12 anos de idade [...]

[...] os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação.

Por último, [...], solicitava a V. Exas. que tivessem em conta, na elaboração do meu horário de trabalho, que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira, das 8 às 17 horas, com intervalo de uma hora para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, sem prejuízo das duas horas de dispensa para amamentação que pretendo usufruir.

[...]».

**1.3.** Pela mesma via, a intenção de recusa remetida pelo empregador em 29.03.2021, foi recebida pela trabalhadora em 31.03.2021, de teor:

«Na sequência do V. requerimento, que deu entrada no ... no passado dia 11.03.2021,

através do qual solicitou a concessão de horário flexível, traduzido na atribuição de folgas fixas ao sábado e ao domingo, com horário de trabalho distribuído entre as 8 e as 17 horas, com intervalo de uma hora para refeição, complementarmente à dispensa das duas horas diárias para amamentação, e considerando que exerce as funções na categoria de Empregada de ..., cumpre transmitir [...] o seguinte:

O ... celebrou um Protocolo com o ... para prestação de serviço de ..., sendo que esta prestação funciona diariamente, de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, 365 dias do ano.

Ora, considerando que o cocontratante do ... é um hospital do Serviço Nacional de Saúde, 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.

E é por essa razão que, ao abrigo do referido Protocolo, o Hospital 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 do Hospital.

Deste modo, o ..., para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados.

A não ser assim, comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e em consequência o cumprimento dos termos do Protocolo.

Têm, então, de estar afetos à distribuição de ... (setor onde V. Exa. exerce funções) para prestação de serviços, 19 trabalhadores (manhãs, tardes e folgas), sendo a laboração efetuada em regime contínuo, entre as 7 e as 20 horas, durante três dias da semana, seguidos de três dias de folga.

Acresce que o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de abril de 2010 (Proc. n. 0 123/09.0TTVNG.P2), esclarece que '[...]as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática, nem desligada da situação da empresa'.

Assim, sempre se dirá que são permitidas trocas de horário entre trabalhadores, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatório por lei, por forma a se proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal- Cf. n.º 3 do artigo 127. do Código do Trabalho'. Uma referência ainda para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitiu o Parecer n.º 282/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 18 de novembro de 2013, o qual foi favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da Trabalhadora então requerente,

concluindo '[...]' que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põem em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora'.

As razões então expostas pelo ... são exatamente iguais às invocadas no presente caso, ou seja, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do hospital.

Face ao exposto, não sendo possível lançar mão de outros mecanismos, designadamente de trabalho suplementar ou contratação de mais trabalhadores e considerando que a prestação de serviços de ... que o ... tem contratualizada com o Hospital é de interesse público, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos do Protocolo (que obriga o ... a ter aquele determinado número de trabalhadores afetos àqueles horário em concreto) e consequente aplicação de pesadas sanções a esta Associação, comunica-se a V. Exa. a intenção de indeferimento do V. pedido, [...], considerando que a dispensa de trabalho aos fins-de-semana, tal como o desempenho de funções em horário fixo, traria prejuízos graves ao ..., bem como, no facto de tal alteração solicitada não integrar o conceito de horário flexível, tal como se encontra definido no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho».

**1.4.** Novamente via CAR, em 05.04.202, a trabalhadora realiza a sua apreciação nos seguintes termos:

«No passado dia 11 de março de 202, a trabalhadora ora requerente, através de missiva cujo teor se dá aqui por economia integralmente reproduzido, submeteu a V. Exas. um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra, lhe fosse concedida autorização para trabalhar em regime de horário flexível até o seu filho menor de 2 meses de idade completar 12 anos.

Com efeito, resulta do art.º 56.º do Código de Trabalho que [...].

Ora, como de resto já é do conhecimento de V. Exas., a requerente encontra-se exatamente nessa condição [...].

A requerente é casada e vive em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos menores, um deles com - agora - 3 meses de idade.

O progenitor da criança não tem possibilidade de acompanhar e guardar a menor nos período que se encontra fora do horário sugerido pela trabalhadora no requerimento deduzido e que supra se refere.

O progenitor, em virtude da sua atividade profissional, bem como a própria requerente, no cumprimento dos horários que têm vindo a cumprir ao serviço das suas respetivas

empregadoras, não lhes permite acompanhar e guardar o menor aos sábados e domingos, porquanto, muito embora o horário atualmente cumprido pela trabalhadora requerente, entre outros, mas sem limitação, vai num regime de folgas rotativas contemplando o trabalho aos sábados e domingos.

Ao contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho flexível proposto, requerente teria sempre o período dos sábados e domingos livre, absolutamente essencial aos seus afazeres pessoais, e, sobretudo, familiares e maternos de educação, cuidado e acompanhamento do referido menor bem como guardá-lo fora dos períodos do horário de trabalho proposto.

O cumprimento pela requerente do seu atual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixa de dispor dos períodos - dias de fim de semana e períodos fora do horário proposto supra aludidos para cuidar e acompanhar o seu filho.

Nesses períodos, sábados e domingos, o seu filho tem de ficar obrigatoriamente com a ora requerente, não havendo mais ninguém que o possa guardar e acompanhar, não tendo a requerente qualquer solução para o acompanhamento do seu filho durante esses dias.

Nomeadamente, abre-lhe a possibilidade ir entregar e recolher o seu filho menor ao infantário que frequentará e de guardar o seu filho menor aos sábados e domingos, bem como para o cumprimento dos restantes deveres sobretudo maternos de educação, cuidado e acompanhamento do mesmo, como supra se refere, menor.

O pai não o faz, pois, fruto do que supra se refere, não tem possibilidade de prestar esse acompanhamento ou apoio.

O cumprimento pela requerente do seu atual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixará de dispor períodos fora do horário proposto, bem como dos sábados e domingos para cuidar e acompanhar a menor períodos e dias esses em que o estabelecimento de ensino a frequentar pelo menor está encerrado.

Nessas horas e dias tem obrigatoriamente de ficar com a ora requerente, não havendo mais ninguém que o possa guardar e acompanhar, não tendo a requerente qualquer solução para o acompanhamento do mesmo durante os fins de semana.

A requerente sugeriu tal horário, entre outros, mas sem limitação, de forma a poder entregar e recolher o menor no infantário que frequentará e acompanhar o menor aos sábados e domingos, não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento o estabelecimento de V. Exas. nem de obter para si qualquer privilégio em relação às/aos demais colegas, como parece ser essa a V/ interpretação.

Ora,

Entre outros argumenta a entidade que o pedido da requerente não configura um horário flexível, por estar em causa um pedido de horário fixo.

Sobre esta questão, convém referir - em primeiro lugar - que o pedido do trabalhador,

não só está formulado nos termos legais, como observa os requisitos previstos no artigo 56.º do CT [...], não sendo por demais sublinhar a doutrina unânime, no sentido de considerar enquadrável naquele preceito a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária 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, tal como decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho, que define como período normal de trabalho [...].

[...]

Convirá também sublinhar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho impede a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador, o que não aconteceu neste caso, no processo inicial, nem em sede da reclamação, ao continuar sem ser feita alusão, em concreto, à organização dos tempos de trabalho ou à demonstração das razões ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável [...].

Na verdade,

Por não serem verdadeiros, por desvirtuarem a verdade, ou por não passarem de meras imputações genéricas, abstratas, conclusivas, asserções jurídicas ou juízos de valor sem qualquer sentido ou cabimento, impugna a trabalhadora respondente todo o teor da resposta deduzida.

Com efeito, a requerente faz por demonstrar a impossibilidade de prestar trabalho no horário a que presentemente se encontra adstrita, uma vez que, como de resto é do V. conhecimento, não tem familiares, nem qualquer outra pessoa, nas proximidades da área em que reside, que possam entregar e/ou recolher o menor ou acompanhá-lo no período que se segue ao encerramento do infantário, bem como não é do seu conhecimento qualquer instituição que preste este serviço e ainda que assim sucedesse, certamente não conseguiria suportar os encargos e custos inerentes a tal.

Por outro lado, considerando a estrutura e modo de funcionamento da empresa, não resulta fundamentação apresentada por V. Exas. a impossibilidade de substituir a trabalhadora, ou mesmo uma necessidade imperiosa e prejudicial para V. Exas de contratar nova colaboradora para substituir a Requerente no período em que está ausente.

Com efeito, existem diversos colaboradores com conhecimento e aptidão para exercer as funções da requerente nos períodos em que a mesma não pode estar presente,

podendo, não só prestar serviço nesse período, como substituí-la.

Aliás, as alegações da empresa quanto à impossibilidade de enquadrarem a respondente no horário requerido são manifestamente falsas.

Efetivamente, ao contrário do alegado por V. Exas., a secção da ... tem 16 trabalhadores, e não 19, como falsamente invocam.

E ainda que assim se não entendesse, [...] certo é que inexistente impossibilidade de enquadrarem a respondente no horário requerido, como facilmente se conclui dos períodos de laboração e funcionamento dessa mesma secção e referidos pela empresa. Pelo que não é rigoroso afirmar a necessidade da prestação de serviço da respondente nos horários referidos na V. missiva com a argumentação de que só esses são os horários passíveis de serem cumpridos ou praticados na empresa. Não são.

Sendo igualmente certo que o horário ora proposto não colide com a realização de quaisquer outros deveres laborais e organizacionais e/ou serviço da empresa que integra um grupo de empresas que explora vários estabelecimentos similares e detém, no seu quadro de pessoal, centenas de trabalhadores.

Aliás nos períodos de ausência da requerente - férias, baixas ou qualquer outro - e, sublinhe-se que a trabalhadora requerente já se encontra em casa desde há cerca de um ano, em virtude da sua baixa por gravidez de risco e subsequente licença de maternidade, sendo um dado adquirido que o serviço não saiu prejudicado por tal circunstância.

Ademais, mesmo que genéricos argumentos apresentados por V. Exas. correspondessem à realidade [...], tomando os mesmos em consideração, não se percebe, nem V. Exas. o explicam com factos concretos, porque é que a circunstância de a requerente passar a desempenhar as suas funções no horário que requer iria prejudicar o serviço na empresa.

Limitam-se a, genericamente, assim o arguir sem, no entanto, descreverem as razões e fundamentos em concreto que justificam tal conclusão.

Aliás, V. Exas. confessadamente admitem que a situação é transitória, o mercado é volátil e o volume e quantidade do serviço sofre - como de resto sucede em todas as empresas e é do conhecimento geral - diversas oscilações pelo que cingirem-se às afirmações vertidas na V. resposta é meramente conclusivo e insuficiente.

E assim sendo, face ao exposto, e ao que crê a requerente, não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo certo que ao contrário do imposto legalmente as alegações da empregadora nessa matéria ou são genéricas, abstratas 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.

Pois que,

[...]

Como facilmente se alcança, da V. resposta, não consta o motivo justificativo da recusa na forma determinada pela lei, por ausência da indicação concreta dos factos e circunstâncias que integram as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável e fundamentam a V. recusa.

Ora, para a validade da recusa é necessária essa indicação [...]

Além de tudo, as citadas abstratas justificações também não se revestem de qualquer veracidade.

Compete, à entidade patronal, gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.

Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas.

Por outro lado, deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

Assim, considera-se que, em concreto, a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

E o simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que eventualmente, exerçam o mesmo direito não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

Existindo outros trabalhadores no exercício do mesmo direito, numa eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: 'Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa.

Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário’.

Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercê-los equitativamente.

Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos/às trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os/as trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.

Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o seu funcionamento, bem como não indica os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados.

[...]

Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os argumentos apresentados por ambas as partes, [...], conclui-se que V. Exas. não lograram demonstrar suficientemente razões que fundamentem a exceção de recusar o direito solicitado, designadamente em que medida tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do CT.

Razões pelas quais nada obsta a que o requerimento apresentado de flexibilidade de horário seja aceite nos termos formulados de acordo com as necessidades da requerente e do menor.

[...]».

**1.5.** Mais nenhum documento foi apenso ao processo pelo empregador.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora,

de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que: «Todos os trabalhadores têm direito à 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».

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em 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».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «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 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 semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído regime de horário flexível «de segunda a sexta-feira, das 8 às 17 horas, com intervalo de uma hora para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo».

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho de meses de idade

**2.18.** E refere o prazo máximo permitido por lei para o pedido durar, i.e., o 12.º aniversário da criança.

**2.19.** Mais declara, de forma expressa, que vive com o menor em comunhão de mesa e de habitação.

**2.20.** De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária encontram-se todos cumulativamente

reunidos e cumpridos, incluindo o PNT contratualizado entre as partes.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta em alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização e na desconformidade do pedido com um horário flexível.

**2.22.** Analisemos, pois, em detalhe, cada parágrafo aventado pelo empregador para pretender indeferir o pedido da requerente.

**2.23.** O empregador afirma que celebrou um protocolo com um hospital para prestar serviços de interesse público todos os dias do ano, estando ainda contratualmente previsto que os horários dos trabalhadores poderão ser revistos a todo o tempo.

**2.24.** Até aqui, nada obstaculiza à atribuição do deferimento do requerido pela trabalhadora, pelo contrário – pois se os horários podem ser revistos a todo o tempo, para casos especiais (i.e., trabalhadoras com filhos menores de 12 anos a cargo), horários de trabalho especiais – cf. artigos 56.º e 57.º do CT

**2.25.** Acrescenta o empregador que, «para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados», sob pena de se comprometer o «regular funcionamento do serviço, e, em consequência, o cumprimento» do protocolado.

**2.26.** Mais uma vez, isto em nada colide com o pedido da trabalhadora, como adiante esclarece o próprio empregador: «Têm de estar afetos ao setor onde V. Exa. exerce funções 19 trabalhadores, sendo a laboração feita entre as 7 e as 20 horas, durante três dias da semana, seguidos de três dias de folga».

**2.27.** Independentemente de os/as colegas da secção a que a requerente está adstrita serem 18 – como diz o empregador na intenção de recusa – ou 15 – como retifica a trabalhadora na apreciação – o que aqui releva é a clara substituibilidade desta na prossecução das suas funções profissionais.

**2.28.** Dito de outra forma, é indiferente que a requerente trabalhe de manhã, à tarde, ou à noite, uma vez que tem pessoas suficientes - com as mesmas qualificações profissionais - para ocupar os restantes turnos, sem que daí resulte qualquer prejuízo para o empregador.

**2.29.** Sobre o Acórdão e/ou o Parecer invocados pelo empregador na intenção de recusa, este Parecer não se pronunciará. Se outros motivos não houvessem, pela quantidade de documentos análogos de conclusão oposta, como é – desde logo – patente das citações constantes da apreciação.

**2.30.** Em suma, o empregador limita-se a referir que as suas razões são «exatamente iguais» às de um Parecer desta Comissão, do qual extrai cinco linhas, para fundamentar a sua intenção de recusa ao pedido de horário flexível ora em análise.

**2.31.** Ora, isto está longe de ser o suficiente para enformar o conceito em branco «exigências imperiosas de funcionamento da organização» patente do n.º 2 do artigo 57.º do CT.

**2.32.** Ao empregador é exigível que, para além de apontar um dos dois únicos motivos por que o legislador permite que o empregador indefira um pedido de horário flexível a trabalhador/a responsável por menor(es) de 12 anos de idade, seja capaz de elaborar um raciocínio silogístico, segundo o modelo causa/efeito, que demonstre, de forma objetiva, que a atribuição do horário pedido pelo/a requerente tem como consequência a perturbação no normal funcionamento da organização onde labora.

**2.33.** Explicação esta que o empregador claramente não deu ao longo da sua intenção de recusa, limitando-se a referir generalidades várias, cuja explicação supra já tratou de elucidar por que não logram demonstrar as exigências imperiosas do funcionamento da organização a que a lei alude.

**2.34.** Sobre a noção de horário flexível/fixo, cumpre esclarecer que é entendimento da CITE, à semelhança de jurisprudência como a vertida no 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, n.º 2 do CT, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se referem os n.ºs 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».

**2.35.** Nesta senda, o Tribunal da Relação de Évora pronunciou-se 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».

**2.36.** Donde que extrai que, cumpridos os três requisitos formais a que a lei obriga, o pedido da trabalhadora conforma a solicitação de um horário flexível.

**2.37.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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 que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DE COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, EM 28 DE ABRIL DE 2021.**