

## PARECER N.º 492/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 2558-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** Em 05.08.2021, 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 ... na entidade supra identificada.

**1.2.** Por carta datada de 09.08.2021, a trabalhadora apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

*Exmos. Senhores,*

*..., trabalhadora de limpeza ao V. serviço no local de trabalho Centro ..., no horário das 19h00 às 22h00 à 2.ª feira, das 17h00 às 22h00 à 3.ª feira, das 17h00 às 22h00 à 4.ª feira, das 19h00 às 22h00 5.ª feira das 17h00 às 19h00 e das 19h30 às 23h30 à 6.ª feira, das 15h00 às 19h00 e das 19h30 às 23h30 aos sábados com folga ao domingo e no local de trabalho ..., das 17h00 às 18h30 à 2ª feira e 5.ª feira, estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos e para os efeitos do preceituado nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, solicitar a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*A - Dos Factos*

*1 – A trabalhadora é solteira e vive com a sua filha ... de 4 anos, em economia de mesa e habitação na ..., tal como resulta de atestado daquela junta de freguesia, o qual se junta e se dá por integralmente reproduzido (doc. 1);*

*2 – A sua filha frequenta uma ama ... no horário das 15h00 às 23h30 durante todos os dias, sendo que a partir do mês de agosto a mesma só pode ficar com a menor até às 20h00 (vide doc. 2);*

*B - Conclusão*

*Perante tal argumentação, só nos resta concluir:*

*1 - A requerente apenas pode exercer funções no horário das 08h00 às 15h00 com folga ao domingo, na medida em exerce funções num outro local de trabalho das 16h00 às 17h00 no ... desde que o*

*horário de trabalho que agora lhe vão atribuir seja cumprido num local de trabalho na área da sua residência ou grande Lisboa para poder cumprir com as suas obrigações familiares.*

*(...)*

**1.3.** O pedido da trabalhadora encontra-se instruído com declaração emitida pela Junta de freguesia onde reside na qual consta que a sua filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação e declaração da ama da criança.

**1.4.** Por carta datada de 23.08.2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“(...)*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção da s/ missiva, manifestando a intenção de prestar trabalho em regime de horário flexível a qual mereceu a n/ melhor atenção.*

*Assim, informamos desde já que, face aos fundamentos que se passam a explicitar, não será possível atender ao pedido apresentado.*

*Cumpre, desde logo, salientar que, como sempre, a N/ empresa, toma em consideração todos os anseios e questões levantadas pelos s/ trabalhadores, reiterando que tem procurado sempre facilitar a articulação entre a vida pessoal e a vida profissional dos mesmos.*

*A decisão de recusa ou aceitação do pedido formulado por V. Exa., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho (doravante CT), impõe a prévia análise da situação concreta da empresa, designadamente das exigências de funcionamento, dos serviços e locais onde os serviços são prestados em consonância com o circunstancialismo de mercado e os inerentes planos de prestação de serviços.*

*Antes de mais, cumprirá sempre salientar que o pedido realizado por V. Exa. e recebido pela Empresa no passado dia 09.08.2021 foi efetuado após as alterações na organização de serviços e respetivos horários que a Empresa se viu forçada a adotar no âmbito da pandemia da COVID-19 e da respetiva tramitação do lay-off simplificado.*

*Não obstante, importa desde logo atentar nos concretos termos do pedido apresentado por V. Exa.*

*De facto, nos termos do regime aplicável e face ao circunstancialismo apresentado na s/ missiva, o pedido formulado por V. Exa. não representa uma alteração das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, mas sim um horário de trabalho fixo e concretizado com prévia determinação dos períodos de trabalho e aliás da área do local de trabalho dado que invoca que o horário de trabalho terá de ser cumprido num local de trabalho na área da sua residência ou grande Lisboa. Ora, a organização dos tempos de trabalho cabe à empresa. Acresce que no pedido formulado por V. Exa. refere ainda que a disponibilidade se encontra condicionada pela prestação de trabalho no ... das 16h00 às 17h00, o que faz ao abrigo de uma relação laboral com outra Entidade Empregadora. Como*

*certamente deverá compreender, a relação laboral que mantém com outra entidade empregadora de modo algum pode condicionar ou legitimar a conformação do horário sugerido perante a Empresa. Assim, o sugerido por V. Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do “horário de trabalho flexível”, não sendo possível a empresa atribuir o horário sugerido.*

*Este pedido de alteração de horário de trabalho não beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT. Por outro lado, os concretos termos do horário requerido por V. Exa. impossibilita ainda a sua modulação pela Entidade Empregadora, a quem compete efetivamente elaborar o horário de trabalho.*

*Logo, o pedido formulado por V. Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do disposto no artigo 56.º do CT uma vez que aquilo que requer não é um “horário de trabalho flexível” nos termos legais. O que, impossibilitaria o cumprimento do disposto nos números 3 e 4 do artigo 56.º do CT.*

*Aliás, com a rígida amplitude com que V. Exa. delimita o horário solicitado, a Empresa não teria qualquer margem de manobra na modulação do seu horário de trabalho.*

*Em síntese, o horário que V. Exa. solicitou não corresponde ao direito que é concedido aos trabalhadores pelo artigo 56.º do CT.*

*Portanto, uma vez que o pedido apresentado por V. Exa. não cumpre os requisitos legais nem se enquadra no âmbito de aplicação do “horário de trabalho flexível”, a Empresa entende que não está obrigada a atribuir a V. Exa. o horário solicitado, manifestando, desde já, a sua intenção de recusa.*

*Acrescem ainda os fundamentos decorrentes de exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável. Para assegurar a prestação dos serviços de limpeza contratados pelos nossos clientes, a ... constitui equipas de trabalhadores, afetas a determinado cliente, com o objetivo de nos horários contratados (manhã, tarde e noite) conseguir prestar um serviço eficaz, rigoroso e de qualidade.*

*Neste momento, a ... tem a necessidade imperiosa de atribuir a V. Exa. o horário que tem vindo a efetuar, não podendo prescindir da sua prestação laboral nos termos em que se a encontra a realizar. Com efeito, a prestação de trabalho no Centro ... nos termos em que se encontra a desempenhar as suas funções assegura a efetiva prestação dos nossos serviços no seu local de trabalho sito no Centro ....*

*Ademais, o horário de trabalho prestado por V. Exa. é de difícil preenchimento, não existindo trabalhadores disponíveis para ocupar a prestação de trabalho nos horários que pretende reduzir, o que, face à imprescindibilidade do seu trabalho naqueles horários, impossibilita a sua substituição.*

*De facto, após análise da disponibilidade da equipa em que V. Exa. está inserida, o horário de trabalho solicitado não é compatível com as exigências de serviço da mesma.*

*Assim, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do CT, face às exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, não poderia a ... aceitar o pedido apresentado por V. Exa. Com efeito, o pedido formulado não se enquadra no âmbito de aplicação do “horário de trabalho flexível”, ao que acrescem as circunstâncias e fundamentação supra que representam exigências imperiosas ligadas ao*

*funcionamento da empresa e que determinam a impossibilidade da prestação da sua prestação laboral nos termos solicitados.*

*Face ao exposto, é nossa intenção recusar o pedido de flexibilidade de horário de trabalho apresentado por V Exa.*

*Ademais,*

*A conclusão anterior não invalida o esforço para que, uma vez alcançadas circunstâncias menos desfavoráveis ou condicionantes, não deva o empregador deixar de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e de na elaboração do horário de trabalho facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação.*

*Nesse sentido, a N/empresa reage à apreciação por parte da trabalhadora, com enorme vontade de conciliar e contribuir para a satisfação da mesma, mas não pode colocar em risco a sua evolução estrutural, organizativa e económica, a qual tem sido alcançada com as condições existentes e com os contributos de todos os trabalhadores, com os considerandos, decide pela intenção de recusa, do pedido formulado pela trabalhadora.*

*(...)*

**1.5.** Não consta do processo remetido à CITE a apreciação à intenção de recusa por parte da trabalhadora requerente.

## **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).

**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/a 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 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

---

<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.

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)].

**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

---

<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)

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.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário entre as 08h00 e as 15h00 com folga ao domingo para prestar assistência à sua filha com 4 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando que (1) o pedido da trabalhadora não se enquadra na faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56.º do CT e na existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.28.** Começando por analisar o enquadramento do pedido dentro do regime de horário flexível, somos de entender que o mesmo cumpre com os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.29.** Esta posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.30.** 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”.

**2.31.** 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”.

**2.32.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.33.** Quer isto dizer, que a entidade empregadora deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

**2.34.** Ora, isto não impede que a trabalhadora quando apresenta o seu pedido de horário flexível indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

**2.35.** De facto, deve, sempre que possível atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.36.** Aliás, interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, 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.

**2.37.** Com efeito, admitir, 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 dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, e por isso, poder inviabilizar o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.38.** Em rigor, interpretar assim, seria obrigar os/as trabalhadores/as a escolher profissões que lhes permitissem ter determinados dias livres ou, em alternativa, quando quisessem ter filhos/as, terem de mudar de profissão de forma a atingir a almejada conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.39.** A isto acresce que quanto mais limitada for a escolha do/a trabalhador/a, mais fácil será a demonstração dos motivos imperiosos do funcionamento da empresa e/ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável – n.º 2 do artigo 57.º do CT.

**2.40.** Não será ainda despiciendo invocar 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.”*

**2.41.** 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. (...)”*

**2.42.** Assim, face ao acima exposto, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido

---

<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>

apresentado, comprovando de forma clara e objetiva os seus fundamentos.

**2.43.** E, 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.

**2.44.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**2.45.** Assim, analisados os argumentos da empregadora na sua intenção de recusa, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que não ficou demonstrado a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.46.** Desde logo, se afigura que o empregador não demonstrou, como lhe competia, que a trabalhadora não possa iniciar as suas funções no horário por si requerido. Em rigor, não

basta alegar que para assegurar a prestação dos serviços de limpeza contratados pelos clientes, a entidade empregadora constitui equipas de trabalhadores que se encontram afetas a um determinado cliente, com o objetivo de nos horários contratados - manhã, tarde e noite, conseguir prestar um serviço eficaz, rigoroso e de qualidade e que atualmente a entidade empregadora tem a necessidade imperiosa de atribuir à trabalhadora requerente o horário que esta tem vindo a efetuar, outrossim, é necessário concretizar os motivos que determinam que as funções inerentes à categoria profissional da requerente só podem ser realizadas no horário atribuído a esta.

**2.47.** A mesma linha de raciocínio terá de ser tida em conta quando a entidade empregadora alega que o horário de trabalho prestado pela trabalhadora é de difícil preenchimento, não existindo trabalhadores disponíveis para ocupar a prestação de trabalho nos horários que pretende reduzir, o que, face à imprescindibilidade do seu trabalho naqueles horários, impossibilita a sua substituição.

**2.48.** O que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, seria demonstrar que o horário solicitado pela requerente é impraticável, nomeadamente, deveria ter indicado quantos/as trabalhadores/as tem naquele cliente, quantos turnos existem, quantos/as trabalhadores/as são necessários para cada turno, e qual ou quais os períodos que ficam a descoberto com o horário solicitado pela trabalhadora, bem como demonstrar quais os condicionalismos legais que impedem a elaboração do horário ora solicitado.

**2.49.** Quanto aos demais argumentos relacionados com a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, afere-se, por um lado, que os mesmos se prendem com condicionalismos normais e decorrentes da gestão de recursos humanos, e por outro, que são vagos, genéricos e conclusivos.

**2.50.** Assim, entende-se, que a entidade empregadora não cuidou, como lhe competia, de concretizar objetiva e inequivocamente os seus argumentos. Em bom rigor, não fica demonstrado, no presente processo, que a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço onde a trabalhadora exerce funções, porquanto a empregadora, como já se referiu, não concretizou quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe fosse atribuído.

**2.51.** Salienta-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.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 DA CITE EM 29 DE SETEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**