

## PARECER N.º 578/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 2753-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** Por correio eletrónico datado de 21.10.2021, 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 21.09.2021, a trabalhadora apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...)

..., **solteira**, C.C n. ..., N.I.F. n. ..., trabalhadora a desempenhar funções como ... desde 06/11/2014, residente na rua ..., com numero ..., vem expor e requerer o seguinte:

1. A requerente é mãe da menor ... (nascida em 28/02/2021) - **cf. doc.1 (assento de nascimento)**.
2. A Requerente encontra-se em gozo de licença parental estando previsto o seu regresso para o dia 25 de outubro de 2021 (seguido de período de gozo de férias).
3. A requerente, quando ao serviço, possuiu um horário de trabalho que incluiu prestação laboral por turnos, em horário noturno, aos fins-de semana e feriados nos seguintes horários: das 8.00h as 16.00h, das 16.00h as 24.00h e das 24.00h as 08.00h- **cf. doc. 2 (horário de trabalho)**.
4. A requerente encontra-se em regime de união de facto com o seu companheiro ..., pai da menor acima identificada, que desempenha funções de ... integrado no ..., e a cumprir horários por turnos, em horário noturno, aos fins-de-semana e feriados - **cf. doc. 3 (horário de trabalho/escalas de serviço onde é identificado com o n.º de ordem 1533) e 4 (declaração da entidade patronal)**.  
A acrescentar temos que, enquanto ....., este tem "o dever de disponibilidade" previsto no ..., que consiste em o ... manter-se permanentemente pronto para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais. Desde já se informa que este não goza do horário flexível.
5. A requerente, declara para os efeitos do artigo 57º n.º1 al. b) do Código de Trabalho, que a menor referenciada vive em comunhão de mesa e habitação consigo - **cf. doc. 5- a testa do da J.F.**

6. A menor ... encontra-se inscrita no infantário ..., com o seguinte horário: 7.15h -19.30h - **cf. doc. 6 - declaração do infantário.**

7. O acompanhamento da menor em tão tenra idade exige da parte dos progenitores uma proximidade impossível de alcançar se estes desempenham funções com os horários acima descritos.

8. A acrescer a sobreposição de horários entre a requerente e o companheiro temos que esta gasta em cada deslocação para o local de trabalho, 20 minutos.

9. Por outro lado, o apoio de outros familiares no acompanhamento dos menores é impraticável atendendo às suas ocupações profissionais e locais de residência.

10. Assim, tendo em conta o retorno ao serviço próximo (no mês de outubro como fim de licença de maternidade) é indispensável que o seu período laboral se estabeleça no período entre as 8.00h - 16.00H.

11. Neste contexto requerer-se, nos termos do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, que seja atribuído horário flexível atendendo as responsabilidades familiares da requerente e até a menor atingir a idade limite legal de 12 anos indicando que o horário que pretende e no período entre as 8.00h e as 16.00h, de segunda a sexta-feira (excluindo, expressamente, os fins-de-semana e feriados).

12. A Requerente, com base nos fundamentos supra referidos e apoiada no dever do empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 59.º, n.º 1 alínea b) e artigo 68.º da CRP e n.º 3 do artigo 127.º do C.T.), e de elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º, n.º 2, alínea b) do C.T., solicita a compreensão de V. Exa, designadamente, através do deferimento do pedido para atribuição da modalidade de horário flexível, nos termos em que vem requerer que seja autorizado.

(...)"

**1.3.** Por carta datada de 08.10.2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)

*Assunto: Pedido de horário flexível*

*Em resposta a sua carta de 21.9.2021, cumpre-nos tecer as seguintes considerações:*

*1ª A lei permite-lhe escolher as horas de início e de termo do período normal de trabalho.*

*2ª A lei não lhe permite escolher os dias em que presta trabalho.*

*3ª O horário é definido pela empregadora, com um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário, indicando os períodos para início e termo do trabalho, cada um com duração não inferior a 1/3 do período normal de trabalho diário, e com um período de descanso não superior a 2 horas.*

*Nestes pressupostos, decidimos retirá-la do hospital, onde cumpria 3 turnos rotativos, em escala de trabalho contínuo, e passá-la para a ..., para o período de trabalho do enfermeiro que a vai substituir*

*no hospital e uma vez que na ... não existe trabalho noturno, sendo o turno da manhã assegurado pela colega mais experiente no serviço, que é mais pesado de manhã.*

*Assim, o seu trabalho será em horário fixo de tarde, com um período de presença obrigatória das 15h30 às 19h, para deixar a medicação pronta para o jantar, que inicia para os utentes às 19h30.*

*O intervalo de descanso é das 13h30 as 15h30.*

*O início do seu horário é as 10h15 e o termo às 19h15, para poder ir buscar a sua filha em tempo.*

*Prestará serviço inclusive aos feriados e fins-de-semana, por escala, com 2 dias de descanso semanal, um obrigatório e outro complementar, como tinha no hospital. Damos-lhe a possibilidade de não prestar serviço ao fim-de-semana e nos feriados em que o seu marido estiver escalado, mediante informação imediata logo que o seu marido receber a escala, o que se infere dos documentos que apresentou ocorrerá com pelo menos 8 dias úteis de antecedência, o que permite gerir internamente as trocas que forem necessárias.*

*Dentro disto, poderá escolher o horário flexível, nos termos da lei.*

*(...)*”.

**1.4.** Por carta datada de 15.10.2021, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

“(...

Assunto: Pedido de horário flexível - pronuncia nos termos do artigo 57º nº7 do CT

..., 15.10.2021

..., trabalhadora a desempenhar funções como ... com o número ..., vem expor e requerer o seguinte:

1. A trabalhadora em (21.09.2021) requereu, nos termos legais e de forma fundada, o horário flexível atendendo ao nascimento de sua filha ... Conforme se refere nessa missiva o seu pedido era: "Neste contexto requerer-se, nos termos do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, que seja atribuído horário flexível atendendo às responsabilidades familiares da trabalhadora e até a menor atingir a idade limite legal de 12 anos indicando que o horário que pretende é no período entre as 8.00h e as 16.00h, de segunda a sexta-feira (excluindo, expressamente, as fins-de-semana e feriados)."

2. Com data de 8.10.2021 (V. ofício nº142/21) foi aquela informada da intenção de recusa do pedido de horário flexível.

3. Neste contexto impõem-se que, nos termos do artigo 57º nº4 do CT, seja apresentada pronuncia quanto à referida recusa que deve acompanhar a documentação a ser enviada à CITE nos termos do artigo 57 nº5 do CT.

#### **DA PRONÚNCIA DA TRABALHADORA**

4. O parecer da entidade patronal ora recebido enferma de vícios legais e contradições, a saber:

a. entidade empregadora não demonstrou que existem razões imperiosas de funcionamento de serviço ou impossibilidade da substituição da trabalhadora que motivem a recusa do pedido apresentado por esta conforme a lei exige. Analisada a decisão de recusa do horário proposto verifica-se que esta não contém qualquer fundamento factual apontado (facto objetivo) que impeça a atribuição do horário ou

*qualquer elemento não preenchido da parte da trabalhadora que aponte nesse sentido. E como bem tem decidido a CITE uma vez requerida a pretensão com observância dos requisitos legais o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador ou trabalhadora se este for indispensável. O que não foi o caso.*

*b. Acresce ainda que existem no quadro de pessoal outros trabalhadores a quem foi autorizado o horário flexível em iguais circunstâncias, a saber ... - ..., ... - auxiliar de ..., ... - auxiliar .... Ou seja, a ser mantida a decisão da entidade patronal estaria, desde logo, criada uma situação de disparidade entre trabalhadores do mesmo serviço que a lei não permite e a boa gestão não aconselha pois é violadora do princípio da igualdade entre trabalhadores.*

*c. É certo igualmente que a entidade patronal na sua decisão refere que " damos-lhe a possibilidade de não prestar serviço ao fim de semana e nos feriados em que o seu marido estiver escalado, mediante informação imediata logo que o seu marido receber a escala, o que se infere dos documentos que apresentou ocorrerá com pelo menos 8 dias úteis de antecedência, o que permite gerir internamente as trocas que forem necessárias." Ora, desde logo, o parecer ignora o facto de a trabalhadora alegar e provar que o seu marido se encontra em situação de inevitáveis dificuldades para o apoio familiar (pela função e estatuto ...). E acrescenta-se que tal horário e, por diversas vezes, enviado fora do prazo dos 8 dias úteis ali referido impedindo, na prática, a concretização das "trocas".*

*d. Outra das situações que contrariar o dever de a entidade patronal conciliar horários com a vida familiar é que o horário referido por esta (10.15h - 19.15h - 8º parágrafo) deixa apenas 15 minutos para a troca de roupa da trabalhadora, higienização e deslocação para a creche antes que esta feche. Já para não falar em que poderá acontecer alguma intercorrência no limite da hora de saída e como profissional de saúde não poderia abandonar o local.*

*e. Por último, não pode a trabalhadora deixar de ficar surpreendida pelo facto de a decisão de recusa do horário proposto incluir "retirá-la do Hospital e passá-la para a ...". Ora esta decisão injustificada (sem consulta sequer a trabalhadora) e, no seu entender uma "punição" pelo facto de ser exercido um direito legalmente admissível e previsto na lei do trabalho.*

*Acresce que*

*5. A entidade patronal dispunha do prazo de 20 dias a contar da receção do pedido da trabalhadora para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Ora, ultrapassado esse prazo, não pode a entidade patronal alterar/retificar esse pedido porquanto deve ser considerado aceite o pedido da trabalhadora nos precisos termos requeridos de acordo com o previsto na alínea a) do número 8 do artigo 57º do código do trabalho.*

*6. Conclui-se por isso, no entendimento da trabalhadora que o parecer em causa não reúne os elementos indispensáveis para que seja recusado o efetuado devendo este ser aceite pelos argumentos acima utilizados recordando que no âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da Republica Portuguesa (CRP) como o Código do Trabalho (CT) preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade*

*profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 59.º, n.º 1 alínea b) e artigo 68.º da CRP e n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º, n.º 2, alínea b) do CT.*

(...)"

## **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/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 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

---

<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)

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 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 de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira - excluindo fim-de-semana e feriados, compreendido entre as 8h00 e as 16h00, para prestar assistência à sua filha menor de 8 (oito) meses de idade e que consigo 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 o empregador deve atribuir ao/a 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 o/a trabalhador/a 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 tal entendimento acresce o facto de 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 despidendo 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.** Face ao acima exposto, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**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, excepcionais que não se confundem com maior ou menor*

---

<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>

*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, alvitrados os argumentos da empregadora na sua intenção de recusa, somos de concluir que não fica demonstrada 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.** De facto, afigura-se-nos por um lado, que os argumentos utilizados se prendem com condicionalismos normais e decorrentes da gestão de recursos humanos, e por outro, que são vagos, genéricos e conclusivos.

**2.47.** Portanto, entende-se, que o empregador não cuidou, como lhe competia, de concretizar objectiva e inequivocamente os seus argumentos. Em bom rigor, não fica demonstrado, no presente processo, que a atribuição do horário solicitado comprometa o normal funcionamento do serviço onde a trabalhadora exerce funções, porquanto a empregadora, 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.

**2.48.** De acrescer ainda referir que de facto a entidade empregadora não aceitou o pedido da trabalhadora conforme alega porquanto se verifica que o mesmo seja coincidente com o alegado pelo empregador.

**2.49.** Mais, em sede de apreciação à intenção de recusa a trabalhadora vem referir que já existem outras trabalhadoras que gozam de horário flexível, o que, tal facto, por si só, já seria suficiente para não proceder o alegado pela entidade empregadora, porquanto tal

corresponderia a considerar “a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade; tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”<sup>4</sup>

**2.50.** E, naturalmente que, em face de diversos direitos em equação, como possa ser a existência de outros/as trabalhadores/as que solicitem, ou que já gozem do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, por serem trabalhadores/as com responsabilidades familiares, ou por serem trabalhadores/as no gozo de outros direitos, designadamente os relacionados com a parentalidade, esta Comissão, no Parecer n.º 25/CITE/2014, considerou que “o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”.

**2.51.** Termos em que se conclui que não há uma fundamentação suficiente para justificar a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento do Serviço ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável - únicos fundamentos em que se pode alicerçar a recusa de trabalhar em regime de horário flexível a trabalhador/a com responsabilidades parentais.

**2.52.** Salieta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da

---

<sup>4</sup> In parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.53.** Por último, enfatiza-se 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, 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 10 DE NOVEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**