

**PARECER N.º 233/CITE/2022**

**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 749-FH/2022

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE rececionou a 08.03.2022, a carta registada e datada de 07.03.2022, da entidade empregadora ..., **entidade titular do ...**, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., com a categoria profissional de Técnico de Saúde-II (Fisioterapeuta) a desempenhar funções no serviço de Medicina Física e Reabilitação neste ...

**1.2.** Por correio eletrónico em 04.02.2022, o trabalhador enviou requerimento com o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos que se transcrevem:

*“ (...) Eu, ..., Fisioterapeuta do serviço de Medicina Física e de Reabilitação, com o CC (...) e o NIF (...), residente (...) ...*

*Venho ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do código de trabalho, requerer a V. Excelência horário flexível de segunda a sexta feira das 8h às 16h, de forma a perfazer as 40h semanais, o que faço nos termos e com os seguintes fundamentos:*

- 1. Sou pai de um menino menor, de nome ..., nascido a 27/12/2019, CC (...) e NIF (...).*
- 2. Faz parte do meu agregado familiar o filho menor e a minha companheira, progenitora do mesmo, de nome ..., que se encontra a trabalhar Terapeuta Ocupacional na Associação ... e na Clínica ..., com o horário entre 9h00 e as 20h00, como prova o documento em anexo.*
- 3. Ora necessito de assistir ao meu filho, da parte da tarde, para o ir buscar à creche, assim o horário requerido me permitirá conciliar o horário escolar com o horário laboral por forma a prover às necessidades de acompanhamento do meu filho menor de 12 anos*
- 4. Pretendo manter o horário flexível acima referido até aos 12 anos do meu filho. (...)*

**1.3.** Por correio eletrónico em 24.02.2022, o Fisiatra Coordenador do Serviço de ... proferiu parecer desfavorável ao pedido do trabalhador e deu conhecimento aos Recursos Humanos e ao trabalhador, como se transcreve:

“ (...) No momento actual (várias baixas médicas, lista de espera para tratamentos de Fisioterapia muito acima do desejado, UCC e internamento praticamente sempre com lotação máxima) a coordenação de serviço de ... considera um constrangimento muito grande ao serviço a possibilidade de oferecer aos colaboradores "horários flexíveis" (que na prática são os horários desejados pelo funcionário, sem ter em conta as necessidades do serviço). (...)”

**1.4.** Na mesma data, a 24.02.2022, foi expedida carta registada e rececionada a 02.03.2022 pelo trabalhador, com a intenção de recusa proferida pelo Presidente da ..., como se transcreve:

“ (...) V/referência: requerimento ao abrigo do disposto no artigo 56.º e 57.º do C. Trabalho/Pedido de Horário Flexível.

Exmo. Senhor,

Reportando-nos ao requerimento por si subscrito, enviado a 04-02-2022 por email, através do qual solicitou a atribuição de horário flexível, vimos, pelo presente, informar V. Exa. que é nossa intenção recusar o horário de trabalho por si pretendido, pelos seguintes fundamentos:

No requerimento acima descrito, V. Exa. não indicou a data pretendida para início de vigência do pretendido regime, nem mesmo indicou qual o período, dentro do horário indicado, para intervalo de descanso ou se pretende trabalhar em regime de laboração contínua; suscitando-se, por conseguinte dúvidas quanto ao sentido do seu pedido, nomeadamente por incumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º do C. Trabalho.

Acresce que, o horário flexível não dá o direito ao trabalhador de escolher **um horário fixo de trabalho**, indicando como dias de descanso fixo o sábado e o domingo, excluindo assim a prestação da atividade aos fins-de-semana, ao contrário do que acontece com os demais colegas de serviço. Ora, os períodos de presença obrigatórios são os definidos pela Entidade Empregadora, apenas cabendo ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal e trabalho diário - Cfr. Artigo 56.º, n.º 3 do C. Trabalho.

Ora, no seu pedido, V. Exa. exclui, logo, a prestação de qualquer atividade ao fim-de-semana e indicou a hora de entrada e de saída de tal modo que nada resta à Instituição que não seja gerir os intervalos de descanso. Pelo que, também por este motivo, entendemos que V. Exa. não indicou um horário flexível no cumprimento do regime legal vigente — neste sentido, acórdão do TRP de 29-01-2020.

Não obstante o exposto, impõe-se atentar no seguinte:

V. Exa. exerce funções como fisioterapeuta no Serviço de ... do ...

O ... encontra-se em funcionamento, de forma ininterrupta, ao longo de todo o ano, atendendo à natureza dos serviços prestados.

*Conforme é do seu conhecimento, a equipa de fisioterapeutas da ... tem 8 colaboradores ausentes por doença, o que tem causado sérios constrangimentos na organização das diferentes equipas de fisioterapia.*

*É igualmente do seu conhecimento que temos uma lista de espera de meses para tratamentos de fisioterapia; o que se afigura contrário ao desejado e à prestação de cuidados de saúde de qualidade que rege o nosso trabalho.*

*Também é do conhecimento de toda a equipa de ... que as marcações de tratamentos de fisioterapia têm maior procura no horário pós-laboral dos pacientes. Pelo que o horário pretendido por V. Exa. contende claramente com os horários onde se verifica a sobrecarga de agendamentos e nos quais o ... precisa de ter um maior número de fisioterapeutas adstritos ao serviço de ... disponíveis para assegurar o volume de marcações.*

*Assim, por razões imperiosas ao funcionamento do serviço que se afigura, atualmente, periclitante e, cumulativamente, com vista à manutenção da qualidade dos serviços de saúde prestados, é Inexigível à aqui Entidade Empregadora correr o risco de ter que recusar ou não conseguir assegurar os tratamentos de fisioterapia agendados a partir das 16H00 e ao sábado, por falta de recursos humanos.*

*Não resta, por conseguinte, outra alternativa à Instituição que não seja, por ora, indeferir o seu pedido, face às aduzidas razões imperiosas acima elencadas.*

*Por fim, reitera-se, igualmente, que o seu pedido mereceu parecer desfavorável da Coordenação do Serviço de ..., conforme é do seu conhecimento.*

*Não obstante o exposto, impõe-se salientar que esta instituição é sensível à conciliação da vida familiar dos seus trabalhadores com a vida profissional, pelo que, na elaboração dos horários de trabalho, os mesmos são organizados, sempre que possível, tendo em conta as necessidades manifestadas. Elementos que continuarão a ser tidos em consideração na organização dos horários futuros.*

*Assim e face aos fundamentos acima expostos, informa-se V. Exa. de que é intenção da ... recusar o pedido de horário flexível por si apresentado nos moldes e pelo tempo solicitado, sob pena de vermos Irremediavelmente prejudicado e comprometido o normal funcionamento do serviço de ... do ...*

*Atento o exposto e em cumprimento do prescrito no artigo 57.º, n.º4 do C. Trabalho, V. Exa. dispõe do prazo 5 dias contar da receção da presente missiva para, querendo, apresentar por escrito a sua apreciação à presente Intenção de recusa. (...).*

**1.5.** No dia 28.02.2022, o trabalhador apresentou por correio eletrónico o requerimento de apreciação à intenção de recusa, que se transcreve:

*“(...) No seguimento da V/resposta, a qual mereceu da minha parte a melhor das atenções, venho por este meio, apresentar por escrito a minha apreciação à V/intenção de recusa, bem como discordando da mesma, solicitar a V/Exas, uma nova apreciação ao pedido de horário em regime flexível, visto existirem horários compatíveis com o pedido efetuado.*

*Assim sendo, face aos fundamentos por V/Exas, venho apresentar os motivos pelos quais discordo relativamente à vossa intenção de recusa.*

*Começando por indicarem que não indiquei a data pretendida para início de vigência do pretendido regime, venho indicar a pretensão com a antecedência de 30 dias, tal como decorre da lei.*

*Foi feito um pedido de horário flexível, com base nos termos dos artigos 56.<sup>o</sup> e 57.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, e demais normas legais regulamentares aplicáveis, requerendo a V./Exas, minha entidade empregadora, que me fosse atribuído um regime de horário de trabalho flexível, o mesmo foi indicado o das 8h às 16h (horário contínuo), o qual já efetuava desde 2014, aceitando também a possibilidade de horário entre as 9h até às 17h (horário contínuo) ou das 8h até às 12h e das 13h às 17h, com 1h para pausa, para dar assistência imprescindível necessário ao meu filho de 2 anos, até que este complete os 12 anos, o qual vive em comunhão de mesa e de habitação com a minha pessoa, conforme a declaração que se anexa*

*Mais se informa, que a indicação dos dias, deveu-se ao facto, de aos domingos os fisioterapeutas não trabalharem no ..., e aos sábados apenas muito esporadicamente o fazerem.*

*Quanto aos restantes pontos por V/Exas indicados, solicito uma melhor análise dos mesmos, dado que:*

*Indicam estarem oito colaboradores ausentes por doença, o que tem provocado sérios constrangimentos na organização das diferentes equipas de fisioterapia, contudo, neste momento apenas uma fisioterapeuta se encontra de baixa médica, facilmente confirmado pela escala de serviço, à qual lamento até ao momento nunca ter tido acesso.*

*É de mencionar que no momento do meu pedido não se encontrava nenhuma colega de baixa médica.*

*De seguida, indicam, também ser de conhecimento, de toda a equipa ..., que as marcações de tratamento de fisioterapia têm maior procura no horário pós-laboral dos pacientes, sendo um horário em que indicam precisar de mais fisioterapeutas para assegurar esse volume de marcações.*

*Contudo, existe um rácio significativo de funcionários entre os dois turnos, sendo este fator incongruente, visto no horário da tarde estarem 11 fisioterapeutas a tempo inteiro e no horário da manhã 18 fisioterapeutas, o que contraria o indicado.*

*Apesar disto, como é do V/conhecimento, o número de fisioterapeutas com um horário de trabalho flexível, o qual eu solicito, nos termos do artigo 56.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, apenas existe uma situação a ser aplicada na Instituição, sendo que, existem 17 fisioterapeutas, sendo que, destes apenas dois tem um posto de antiguidade maior do que o meu.*

*Por fim, V/ Exas referem que a Instituição é sensível à conciliação da vida familiar dos seus trabalhadores com a vida profissional, e que elaboram os horários de trabalho dos mesmos, com uma organização tendo em conta as necessidades manifestadas, contudo, no meu caso, o mesmo parece não acontecer, dado que, sou dos poucos fisioterapeutas com filhos, tal como facilmente se comprova.*

*Acresce isto, como é do V/conhecimento, recentemente, passaram três fisioterapeutas com horário de tarde para o horário da manhã, o que também contraria o motivo anterior indicado da V/parte.*

*Desta forma, volto a solicitar que analisem de forma mais cuidada este pedido, pois além de ser um dos funcionários mais antigos da V/instituição, desde 2014, a qual muito prezo, encontra-se a minha família com muitas dificuldades de ir buscar o meu filho à escola pois tal como comprovado, a mãe sai do seu trabalho às 20h, comprovativo de horário da mesma, junto em anexo, os meus pais (avós da criança), além de trabalharem e não serem do mesmo distrito, os outros são doentes, de outra cidade e um deles tem uma deficiência física que o limita a deslocar pelo facto de ser amputado.*

*Assim, mais uma vez solicito que analisem novamente o pedido solicitado, dado que esta recusa, entendo constituir contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1, do artigo 56.º do Código do Trabalho, dado que, a lei refere que todos os funcionários que reúnam as condições para que lhes seja atribuído o horário flexível de parentalidade, sejam tratados com igualdade, pelo facto de legalmente é dever do empregador proporcionar aos trabalhadores condições de trabalho que permitam conciliar a vida profissional com a pessoal. (...)"*

#### **1.6. Do processo constam ainda os seguintes documentos:**

- Atestado da Junta de Freguesia em como requerente vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho de 2 anos de idade datado de 02.02.2022.
- Declarações das Entidades Patronais a atestar horários de trabalho da progenitora;

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

### **2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:**

*"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"*

### **2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e**

mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

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

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos

horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

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

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...).”

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º do CT.

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

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do

Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/a 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

---

<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)

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, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível de segunda a sexta-feira das 8h00m e às 16h00m, de forma perfazer as 40 horas semanais, atendendo às responsabilidades familiares até o filho menor atingir a idade limite legal de 12 anos, que faz parte do seu agregado familiar. Declarou, ainda, que a progenitora trabalha entre as 9h00 e as 20h00, necessitando do horário flexível para conciliar o horário laboral com o horário escolar, por forma a prover as necessidades de acompanhamento do filho menor no período da tarde, de forma a ir busca-lo à creche, uma vez que não pode contar com o apoio familiar dos avós. Juntou comprovativo da junta de freguesia a atestar que vive em comunhão de mesa e habitação com o filho de 2 anos.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa, alegando que o pedido não respeita os formalismos legais exigidos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho (ao não indicar o início de vigência do pretendido regime nem o período de intervalo de descanso ou se pretende trabalhar em regime de laboração contínua), que solicita a atribuição de um horário fixo e não um horário flexível, e em exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.29.** Em sede de apreciação à intenção de recusa, o trabalhador alega existirem horários compatíveis com o pedido efetuado, esclarecendo, ainda, que indica a sua pretensão com a

antecedência de 30 dias como decorre da lei e que o horário flexível solicitado das 8h às 16h é um horário contínuo, que já efetua desde 2014.

**2.30.** Começando por analisar os argumentos da entidade empregadora relativamente ao pedido do trabalhador não respeitar os formalismos legais por não indicar o início de vigência do pretendido regime nem o período de intervalo de descanso ou se pretende trabalhar em regime de laboração contínua, a análise do seu (in)cumprimento fica prejudicada por em sede de apreciação à intenção de recusa o trabalhador informar que a sua pretensão é feita com a antecedência de 30 dias como decorre da lei e que o horário flexível solicitado é um horário contínuo, que já efetua desde 2014, conforme supra referido.

**2.31.** Às conclusões da entidade empregadora que o horário solicitado é um horário fixo e não flexível, somos de discordar, uma vez que entendemos que o pedido cumpre com os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho. Esclarece-se, ainda, que tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar e nesse sentido se pronunciou 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.”*

**2.32.** 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. (...)”*

---

<sup>3</sup> Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.33.** Refira-se, no que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se 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 o/a trabalhador/a se for indispensável.

**2.34.** Com efeito, tendo o trabalhador 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 indisponibilidade de substituir o trabalhador 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.

**2.35.** 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 à 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”.*

**2.36.** Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de entender que o mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do

funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.37.** Com efeito, refira-se que o trabalhador ao indicar uma amplitude horária correspondente ao seu PNT semanal (40 horas), afigura-se exequível a elaboração de um horário flexível que lhe permita a conciliação da sua vida profissional com a familiar, devendo o empregador na elaboração dos horários de trabalho organizar os seus tempos de trabalho do serviço considerando a amplitude horária apresentada pelo trabalhador por respeitar o cumprimento do PNT semanal (40 horas).

**2.38.** Outrossim resulta, da apreciação do trabalhador à intenção de recusa do empregador, ao afirmar que existem horários compatíveis com o pedido efetuado, esclarecendo que horário flexível solicitado das 8h às 16h é um horário que já efetua desde 2014. Apesar de entidade alegar constrangimentos na organização das diferentes equipas de fisioterapia, ter oito colaboradores doentes e uma sobrecarga de agendamentos e precisar de maior número de fisioterapeuta adstritos para assegurar o volume de marcações, os tratamentos agendados a partir das 16h00 e os sábados por falta de recursos humanos, o trabalhador refuta os argumentos, esclarecendo que ao sábado apenas muito esporadicamente trabalham, que no momento do pedido não se encontrava nenhum colega de baixa médica e que no horário da tarde estão 11 fisioterapeutas a tempo inteiro enquanto no horário da manhã estão 18 fisioterapeutas, e que recentemente passaram três fisioterapeutas com horário de tarde para o horário da manhã, contrariando os fundamentos de recusa invocados pela entidade empregadora.

**2.39.** A verdade é que os argumentos da entidade empregadora se prendem com condicionalismos normais e decorrentes da gestão de recursos humanos, não logrando concretizar, objetiva e inequivocamente os seus fundamentos.

**2.40.** A entidade empregadora apesar de alegar, não clarifica objetivamente de que forma a atribuição de horário solicitado compromete o normal funcionamento e a coordenação do serviço e causa sérios constrangimentos na organização das diferentes equipas de fisioterapia, uma vez que não faz a demonstração de que períodos de tempo, em sua opinião, deixariam de ficar convenientemente assegurados e quais aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pelo trabalhador lhe seja atribuído, nem logrou juntar os mapas de horário ou a constituição das equipas e/ou horários praticados.

**2.41.** Em rigor, apesar de alegar ter 8 colaboradores ausentes por doença, uma lista de espera para tratamentos muitos acima do desejado, não fica demonstrado que as marcações de tratamentos de fisioterapia têm maior procura no horário pós-laboral dos pacientes e que ao aumento de procura de tratamentos existiria resposta por parte da instituição e de que forma isso se reflete no quadro de fisioterapeutas necessários e que que dispõem.

**2.42.** Saliencia-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 ..., **entidade titular do** ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MARÇO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL,**

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