

## **PARECER N.º 287/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 997-FH/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 28.03.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de monitora a desempenhar funções de atendimento/acompanhamento com alojamento.

**1.2.** A trabalhadora por carta datada de 18.02.2022 e rececionada pela entidade empregadora em 28.02.2022, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“ (...)

*..., Monitora, a exercer funções nessa Associação, residente na Av. ..., vem nos termos e para os efeitos do disposto nos arts. 56.º e ss. do Código do Trabalho (CT), requerer*

### **HORÁRIO FLEXIVEL**

**compatível com as suas responsabilidades familiares**, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1. Conforme é do conhecimento de V. Ex.as, a Requerente é mãe de um menino com 5 anos, ..., que com ela vive em comunhão de mesa e habitação — cfr. doc. n.º 1 que ora se junta;*
- 2. Sucede que o horário de trabalho que a Requerente tem atribuído atualmente é incompatível com as suas responsabilidades familiares, porquanto*
- 3. O menor frequenta a creche do Centro Social da ..., valência da ..., sendo o seu horário das 9h às 17h, sendo que a título excepcional poderá a mãe apresentar-se das 7h às 19h, c.fr. doc. n.º 2;*

4. Sucede que, quando a Requerente se encontra escalada para fazer o horário das 16h às 23h, bem como nos fins de semana em que se encontra escalada, não tem com quem deixar o menor, pois que o pai, ... trabalha em regime de horário por turnos, cfr. doc. n.3.
5. A requerente e marido não têm mais ninguém a quem possam recorrer no sentido de ficar com o menor
6. Desta feita, para que seja possível a conciliação da sua atividade profissional com a sua vida familiar, nomeadamente no acompanhamento necessários e imprescindíveis ao seu filho menor de 5 anos, deve ser atribuído à Requerente um horário com hora de entrada não anterior às 9h e saída até às 17h00, com um intervalo para almoço de 1 hora, com folga ao sábado e domingo.
7. Assim, tendo em conta que a maternidade e a paternidade constituem valores social eminentes e que as mães e os pais têm direito a proteção social por parte da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos (cfr. art. 68. da CRP),
8. designadamente através dos seus direitos laborais, instrumentais que são dos direitos das crianças à mesma proteção com vista ao seu desenvolvimento integral (cfr. n.º 1 do art. 69. da CRI'),
9. deve a sua prestação de trabalho ser organizada de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (cfr. al. 1.) do n.º 1 do art. 59.º da CRP, n.º 3 do art. 127.º e art. 212., n.º 2, al. b), ambos do Código do trabalho.
10. Para o efeito, a lei atribui ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito a trabalhar em regime de horário flexível, o qual vem estabelecido nos arts. 56.º e ss. do CT.
- 11. Assim sendo, deve ser atribuído à Requerente um horário de trabalho flexível, a praticar de 2.ª a 6.ª feira, com períodos para início e termo do trabalho normal diário que permita à Requerente organizar o seu tempo de trabalho compreendido entre as 9h e às 17h00, com intervalo de descanso de 1 hora, até aos 12 anos do seu filho.**
12. intervalo esse admissível pela al. c) do n.º 3 do art. 56.º do CT na medida em que o legislador apenas impõe um limite máximo de duas horas e não um limite mínimo.
13. Para o efeito, declara que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente.

**Atendendo ao supra exposto, requer a V. Ex.ª, a atribuição de horário flexível, com períodos para início e termo do trabalho normal diário que permita à Requerente organizar o seu tempo de trabalho compreendido entre as 9h e as 17h00, com intervalo de descanso de 1h para almoço, a praticar de 2.ª a 6.ª feira, com folga aos fins de semana, até aos 12 anos de idade do seu filho, compatível com as suas responsabilidades familiares, como é seu direito e Inteira Justiça.**

(...)"

**1.3.** Por carta datada de 15.03.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)

Assunto: *Solicitação de horário flexível*

Exma. ...

*Acusamos a receção do seu pedido para praticar horário flexível, com entrada às 9h e saída às 17 h, com folga aos sábados e domingos, até o menor perfazer 12 anos de idade, sendo que detém nesta data, 5 anos. Junta para o efeito, três documentos, onde se inclui declaração da entidade patronal do pai do menor em como trabalha por turnos, declaração de comunhão de habitação e horário do estabelecimento frequentado pelo menor.*

*Ora, como é do seu conhecimento, o trabalho desenvolvido nesta Instituição por V. Exa. desde 1 de outubro de 2001, num equipamento que funciona 24 h/dia e 365 dias/ano, também é um trabalho por turnos, pese embora a organização horária do mesmo tenha sempre evitado, a prestação de um horário maioritariamente noturno (23 ou 24 h até às 7 ou 8 h).*

*O ... como sabe, é uma Instituição Particular de Solidariedade Social que tem como objetivo a promoção humana e social de mulheres vítimas da prostituição e mulheres traficadas para fins de exploração sexual. Tem como serviços/respostas sociais: intervenção no meio prostitucional, centro de atendimento, oficinas de aprendizagem e treino ao trabalho, protocolo de formação em contexto laboral em técnicas de manutenção de jardins, Lar, acompanhamento psicológico/psicoterapia.*

*A Instituição acolhe mulheres de todo o território nacional e provenientes de várias nacionalidades, bem como, os seus filhos menores. A intervenção em meio prostitucional é efetuada nos distritos de ..., ...e ...*

*Assim, a ... tem especificamente em funcionamento uma Comunidade de inserção na modalidade Atendimento/Acompanhamento com Alojamento e ainda, Oficina.*

*Resulta claro que, a IPSS tem um funcionamento ininterrupto e como tal, carece da prática de horários por turnos, para prosseguir a sua atividade.*

*Este facto é justificador da prática de horário por turnos, como sucede, no seu caso concreto, contudo a própria escala da instituição, prevê sempre o menor n.º possível de horários aos fins de semana, sábados e domingos, entre 3/4 dias, no máximo por mês.*

*Ora, ao fundamentar o seu pedido fixando um horário a praticar exclusivamente de segunda a sexta e nestes dias, sempre entre as 9 h e as 17 h, com base no horário por turnos do pai do menor, sabendo da sua própria prática de horário por turnos, coloca-se fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com as suas colegas (algumas também, com filhos menores) - de um horário fixo, impedindo na prática a determinação por parte da instituição de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso. Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.*

*Por outro lado, 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". 2.2. 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 1º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.*

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) o “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” e 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”.

No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece: “C..) 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; (...)”.

Ora, face à exiguidade dos quadros de pessoal da valência em apreço, a necessidade de compatibilização respeito pelos direitos dos demais trabalhadores, o cumprimento dos limites legais em matéria de horário de trabalho, verifica-se que o regime de turnos rotativos é o único modo possível de assegurar o funcionamento do serviço em laboração contínua, com o número de trabalhadores necessários para o funcionamento da valência e que distribui de forma equitativa entre os trabalhadores condições de compatibilização da vida profissional e familiar.

Por todo o exposto, a ser deferido o horário peticionado, revela-se impossível manter a rotatividade equitativa de horários até então praticada, na medida em que os turnos de tarde e de fim de semana, deixariam de ficar convenientemente assegurados, colocando em causa o funcionamento do serviço, com prejuízos sérios para a entidade empregadora.

Assim, impõe-se recusar o formulado pedido de alegado horário flexível, porque, como ficou demonstrado, o solicitado deferimento acarretaria sérios prejuízos para o normal e eficiente funcionamento da instituição.

(...)”

**1.4.** Por carta datada de 22.03.2022 a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(...)”

..., monitora a exercer funções na instituição que V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> superiormente dirige vem, nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho e demais normas legais regularmente aplicáveis, responder à intenção de recusa da atribuição de horário flexível à aqui signatária.

A trabalhadora e aqui requerente, fundamentou o seu pedido nos termos e para os efeitos do n.º 1, do artigo 56.º do Código do Trabalho, ou seja, é mãe de um menino de 5 anos de idade, com ele vivendo em comunhão de mesa e habitação, sendo ambos os pais trabalhadores por conta de outrem e ambos sujeitos ao horário de trabalho em regime de turnos.

Como dispõe o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho:

*“1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.”*

*Assim, e atendendo na ultima parte daquele dispositivo legal – “podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos” – certo é que, ambos os progenitores podem exercer tal direito, ou seja, não é um direito exclusivo de um ou de outro, pode ser exercido por um (mãe ou pai) ou por ambos.*

*Ora na missiva ora sob resposta, pretendem V. Exias. justificar a não atribuição do horário flexível à ora com o fundamento na Diretiva 2006/54/CE, que equipara homens e mulheres em domínios ligados ao trabalho, emprego e atividade profissional, querendo com isso dizer que o pai pode pedir tal horário flexível.*

*Se é verdade que em teoria assim pode ser, no caso concreto, a sociedade empregadora do pai não pode aplicar-lhe horário flexível, porquanto não tem como substituir o trabalhador (junta-se declaração da entidade patronal).*

*Ainda assim, de facto não pode relevar porque o dispositivo legal permite, como se disse supra, deixar o horário flexível a ambos os progenitores, pelo que, esse fundamento pode recusar a aplicação do horário de trabalho tem de improceder.*

*Pode recusar a Associação com os fundamentos previstos no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*No entanto, não basta deixar escrito, como deixou que, “(...) o solicitado deferimento acarretaria sérios prejuízos para o normal e eficiente funcionamento da instituição”.*

*Contudo, no que respeita aos parcos motivos alegados por V. Exas., afigura-se que não demonstram a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento pois, não se verifica que o horário requerido ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não indicam de forma clara e concreta o número exato de pessoas que estão ao serviço da Associação e eventualmente as respetivas dificuldades de organização, não refere como se encontra criada a duração e organização do tempo de trabalho, quantas/os trabalhadores/as se encontram na modalidade de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados em face da aplicação do horário pretendido pela ora requerente.*

*Além do mais, as aludidas razões, por serem meras conclusões, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento da Associação.*

*Igualmente não informa a requerente sobre a impossibilidade de a substituir, no caso de a considerar indispensável no serviço; com efeito, a Associação não fundamenta objetivamente as suas alegações, como sabe ter de o fazer.*

*Acrescentamos também que numa equipa composta por 4 técnicos, a trabalhadora é a única que tem filhos menores.*

*Em resumo, reitera a trabalhadora o pedido apresentado em 18 de fevereiro de 2022, mais acrescentando que tanto a Constituição da República Portuguesa, como o Código do Trabalho, 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, vd. alínea b) do artigo 59.º da Constituição da República*

Portuguesa, e o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facultem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do mesmo diploma Legal.

(...)"

## 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 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

---

<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)

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 compreendido entre as 9h00 e as 17h00, de 2.ª feira a 6.ª feira, com 1 hora de intervalo de descanso para do seu filho menor com 5 (cinco) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que tal horário vigore até que o menor perfaça 12 anos de idade.

Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando, por um lado, exigências imperiosas do funcionamento do serviço e por outro, que o regime de horário flexível não permite ao trabalhador indicar os dias em que pretende trabalhar.

**2.28.** Começando por analisar os argumentos do empregador relativamente ao pedido do trabalhador e ao seu enquadramento no artigo 56.º do Código do Trabalho, esclarece-se 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.

**2.29.** Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23, do presente Parecer tem sido igualmente defendida em diversos Pareceres da CITE e funda-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/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 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.** No mesmo sentido, se pronunciou o Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, em Acórdão proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*”

**2.36.** Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora<sup>3</sup> se pronunciou em situação semelhante, referindo que: “*(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário*

<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>

*de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)*”.

**2.37.** Nesta senda também o Supremo Tribunal Administrativo, em Acórdão proferido em 18.11.2021 no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, se pronunciou referindo que *“para efeitos dos n.ºs 4 e seguintes do artigo 57.º do Código do Trabalho, corresponde a toda a decisão da entidade empregadora que não aceite fixar o horário do trabalhador dentro do intervalo temporal por este indicado, desde que, o intervalo temporal indicado por este respeite (ou permita respeitar) os limites previstos nos n.º 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho (o que sucedia neste caso). Logo, quando o Autor não aceitou que o horário fosse fixado apenas de Segunda a Sexta-feira (em todas as semanas do ano), o Autor recusou o pedido formulado pela Contra-Interessada. De resto, ele reconheceu (pelo menos, de forma concludente) ter recusado o pedido e por isso cumprir os trâmites fixados nos n.ºs 4 a 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”*

**2.38.** Mais é referido em tal Acórdão que *“tudo quanto antes dissemos explica a razão pela qual o Tribunal não pode reconhecer que a recusa é legalmente fundamentada pelo facto de a Requerente não poder indicar como “período para a fixação do horário flexível” um intervalo temporal que excluísse os fins de semana. Um pedido com tal teor é conforme à lei, cabendo depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.”*

**2.39.** E, termina decidindo que *“No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

**2.40.** Assim, face ao acima referido, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária –

enquadrada nos turnos existentes, e 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.

**2.41.** 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.

**2.42.** Assim, analisados os fundamentos invocados pela entidade 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.

**2.43.** A verdade é que a entidade empregadora não materializa os factos alegados, assim como não concretiza de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço.

**2.44.** De facto, a entidade empregadora não logrou concretizar, objetiva e inequivocamente os seus argumentos. Em 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.

**2.45.** A entidade empregadora igualmente não demonstrou que a trabalhadora não possa ser substituída, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a

um prejuízo inoportável decorrente da ausência da trabalhadora.

**2.46.** Neste sentido, apenas nos resta concluir que o regime de horário flexível é naturalmente aplicável à trabalhadora e que a entidade empregadora não apresentou argumentos que permitam concluir pela existência de exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, tal como exige o n.º 2 do artigo 57.º do CT.

**2.47.** Salienda-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 consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.48.** 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 27 DE ABRIL DE 2022, 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.**