

**PARECER N.º 791/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 e respetivas alterações.

**Processo n.º 4113-FH/2022**

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 24.10.2022 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 ... .

**1.2.** Através de carta datada de 21.09.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...)

*Exmos. Senhores,*

*Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:*

*Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. em 08 de Outubro de 2010, exercendo atualmente as funções profissionais de ..., que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.*

*Ora, por motivo de ter dois filhos menores, um com 7 anos e o mais novo com 2 anos idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho mais novo completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*

*Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que os meus filhos menores vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).*

*Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse das 9:00h às 17:00 horas (segunda a sexta), com meia hora de intervalo para refeição, e descanso semanal ao Sábado e Domingo, sem prejuízo da dispensa das duas horas diárias para a amamentação/aleitação que usufruo. Solicito ainda a dispensa de prestação de serviço em dias feriado. (...)*

**1.3.** Por carta datada de 11.10.2022, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme se transcreve:

*(...)*

*Exma. Sra. ...*

*Acusamos a receção da sua comunicação datada de 21 de setembro de 2022, rececionada no dia 22 do mesmo mês, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Em resposta à mesma, e após análise da situação, informamos da recusa do pedido formulado, pelos seguintes motivos:*

#### **A. DO INCUMPRIMENTO DOS REQUISITOS FORMAIS**

*1. De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve instruir o seu pedido de documentação capaz de o fundamentar devidamente.*

*2. Ora bem, da análise da documentação junta por V. Exa., vislumbra-se a insuficiência de documentação capaz de fundamentar o seu pedido.*

*3. Apenas se sabe que o seu agregado familiar é composto por si, pelos seus filhos ... e ... e pelo seu marido/companheiro ... .*

*4. Não se vislumbra qualquer documento que comprove que o seu marido/companheiro trabalha num horário incompatível com o auxílio das responsabilidades parentais. Aliás, também não se vislumbra*

*qualquer documento que comprove que o pai da ... e do ... não se encontra ele próprio, a beneficiar de flexibilidade horária atribuída pela sua entidade patronal.*

## **B. DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO**

*5. Notámos que a Lei permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*6. Desta forma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder definir em que dias prestará o seu trabalho, fixando o seu horário de segunda-feira a sexta-feira das 09h00 às 17h00, com meia hora de almoço e descanso semanal ao sábado e domingo!*

*7. Note que a Sra. ..., neste momento, tem o horário fixo - 09h00-17h00 - com descanso semanal à sexta-feira e domingo.*

*8. Atualmente, e por estar a usufruir da dispensa de amamentação (2 horas diárias), que está a ser aplicada ao final do dia, V. Exa, está a praticar, temporariamente, o horário das 09h00-15h00.*

*9. Com descanso semanal à sexta-feira e domingo.*

*10. Ora, da análise do seu pedido, concluímos que a sua verdadeira pretensão é a de fixar os dias de descanso semanal ao sábado e domingo nos termos acima referidos, e não a de obter uma verdadeira flexibilidade de horário.*

*11. Logo, também por este motivo, é inevitável para o ... a recusa do seu pedido.*

*12. Lembramos, ainda, que o horário flexível é definido pela entidade empregadora.*

*13. Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.*

*14. Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade de o Hospital atender ao seu pedido.*

## **C. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO**

*15. Notamos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades de funcionamento do Hospital, o horário ora solicitado é impraticável.*

16. *É impossível ao Hospital fixar o seu horário de trabalho nos termos propostos (de segunda-feira a sexta-feira), e garantir o normal funcionamento do serviço imagiologia, que tem horário de funcionamento das 08h30 às 21h00 de Segunda a Sexta-feira e das 09h00 às 14h00 ao Sábado e que tem a extrema necessidade de concentrar os trabalhadores nos picos semanais do serviço.*

Senão, vejamos:

17. *A distribuição das trabalhadoras pelos horários fixos ou rotativos é variável de acordo com as agendas dos médicos do serviço (09h00-13h00 e 14h00-21h00) de segunda-feira a sábado.*

18. *O serviço de imagiologia é composto por 6 auxiliares, sendo que 2 destas, por estarem a usufruir da dispensa de amamentação, apenas asseguram 30horas/semana.*

19. *É necessário assegurar:*

a. *Segunda-feira a Sexta-feira: O horário está definido para assegurar apoio a três médicos por período, sendo uma auxiliar para o apoio geral ao serviço e outra para as ressonâncias, por cada médico.*

b. *Sábado: O horário está definido para assegurar o apoio a dois médicos e uma auxiliar para apoio aos técnicos — horário praticado 09h00-14h00 — sendo que, existe a necessidade, em alguns sábados, estar presente uma auxiliar das 09h00 às 18h00 para apoio ao médico quando abrem agenda durante a parte da tarde.*

20. *Ora, a atribuição do horário solicitado por V. Exa. implicaria que os restantes colaboradores teriam de ser escalados mais vezes ao sábado, o que obrigaria à atribuição aos mesmos, de uma folga durante a semana.*

21. *Alterando os dias de descanso semanal aos seus restantes colegas e conseqüentemente a sua organização da vida familiar.*

22. *O que seria inconcebível.*

23. *Motivo pelo qual, o ..., neste momento, não tem disponível o horário pretendido, nem lhe seria viável a criação de mais um horário que não contemplasse o trabalho aos fins-de-semana, e que não fosse capaz de acautelar as necessidades do serviço.*

24. *E aliás, em consequência, o ... teria de contratar pessoas para reforçar a semana, para o horário entre as 15h00 e 21h00, que, neste momento e temporariamente, está a ser assegurado pelos seus colegas.*

25. *Tomando-se uma situação impraticável a longo prazo.*

26. *O que claramente, para fazer face às suas necessidades, o Hospital seria obrigado a duplicar os custos, o que não é de todo aceitável.*

27. *Mais, como V. Exa. bem sabe, a Sra. ... é a única auxiliar alocada ao serviço de imagiologia que integra a equipa de intervenção e por consequência a sua presença ao serviço é indispensável ao bom funcionamento do mesmo.*

28. *Assim, também pelos motivos acima expostos, facilmente compreenderá, que não resta alternativa ao Hospital senão a de recusa do seu pedido.*

*Mais,*

29. *Internamente, o hospital, apurou se seria deslocar a Sra. ... para outro serviço para que fosse possível a atribuição do horário solicitado por V. Exa.*

30. *Acontece que, os restantes serviços do hospital já têm trabalhadores suficientes e com um nível de desempenho bastante positivo, pelo que não haveria qualquer motivo para alterarem as equipas neste momento.*

31. *Para além disso, a maioria dos serviços do Hospital funcionam por horários rotativos, sendo também necessário prestar trabalho noturno e, naturalmente, aos fins de semana, como bem sabe.*

32. *Deste modo, é evidente que, dentro do possível, o Empregador tudo faz para lhe proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal, desde que, também as exigências de funcionamento do ... sejam acauteladas.*

33. *Contudo, não podemos ignorar que estamos perante uma Unidade ... que presta serviços de saúde aos clientes, pelo que, naturalmente, a atividade funciona ao sábado. Posto isto, quer pelo incumprimento dos requisitos formais, quer pela errada formulação e fundamentação do seu pedido quer pelas exigências imperiosas referidas supra, o ... é obrigado a recusar o pedido formulado, tornando-se clara a impossibilidade de aceitação do mesmo. Não obstante, dentro do possível, a Empresa tudo fará, para continuar a proporcionar-lhe as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal.*

*Sem mais de momento, agradecemos o contacto e apresentamos os nossos melhores cumprimentos,*

(...)"

**1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

*Exmos. Senhores,*

*No passado dia 21 de setembro de 2022 a trabalhadora ora requerente através de missiva cujo teor se dá aqui por economia integralmente reproduzido, submeteu a V. Exas. um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra, lhe fosse concedida autorização para trabalhar em regime de horário flexível até o seu filho menor de dois anos completar 12 anos.*

*Com efeito, resulta do art. 56.º do Código de Trabalho que "O trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário flexível (...)"*

*Ora, como de resto é do conhecimento de V. Exas., a requerente encontra-se exactamente nessa condição – cfr. atestado da junta de freguesia.*

*A requerente encontra-se casada e vive em comunhão de mesa e habitação com os seus dois filhos menores de 7 e 2 anos sendo que neste momento não reúnem condições para guardar o menor de 2 anos fora dos períodos de trabalho sugeridos pela requerente no pedido de regime de trabalho em horário flexível proposto.*

*O menor é guardado de favor por um familiar que tem condições para o acompanhar, guardar e cuidar tão-somente entre as 08:30 e as 17:30 de segunda a sexta-feira não tendo disponibilidade para o fazer aos sábados e domingos.*

*Ora, a atividade profissional da respondente e do seu marido tendo em consideração os horários que lhe têm vindo a ser impostos cumprir pelas respetivas entidades patronais, não lhes permitem entregar e recolher o filho menor no aludido familiar, nem acompanhá-lo e guardá-lo aos sábados e domingos.*

*Sendo certo que o progenitor do menor, como atrás se disse, em virtude da sua actividade profissional igualmente não o permite também fazê-lo (cfr. doc. 1).*

*Ao contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho flexível proposto, a requerente teria sempre o período até às 09.00h e a partir das 17.30h livre por dia, absolutamente essencial aos seus afazeres pessoais e sobretudo familiares e maternos de educação, cuidado e acompanhamento*

*do referido menor, facto nesses períodos o seu progenitor do seu filho em virtude do já acima narrado não pode fazer.*

*O cumprimento pela requerente dos seus actuais horários de trabalho colocam-na numa posição em que deixa de dispor dos períodos supra aludidos para cuidar e acompanhar o seu filho menor de dois anos.*

*Nessas horas – fora do período de trabalho proposto – e dias de sábado e domingo o seu filho tem de ficar obrigatoriamente com a ora requerente, não havendo mais ninguém que o possa guardar e acompanhar não tendo a requerente qualquer solução para o acompanhamento do seu filho durante todo esses períodos que excedam o horário sugerido.*

*Nomeadamente abre-lhe a possibilidade de entregar e recolher o seu filho menor no citado familiar, bem como pode a requerente guardá-lo aos sábados e domingos no citado período temporal, bem como para o cumprimento dos restantes deveres sobretudo maternos de educação, cuidado e acompanhamento do mesmo, como supra se refere, menor.*

*O pai não o faz, pois não tem possibilidade em virtude de tudo quanto supra alegado de prestar esse acompanhamento ou apoio.*

*E o dito familiar só tem essa disponibilidade nos períodos supra indicados.*

*O cumprimento pela requerente do seu actual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixará de dispor dos períodos supra aludidos e acompanhar o menor bem como aos Sábados e Domingos, dias em que o familiar que o faz não reúne condições para tal.*

*Nessas horas e dias fora do período proposto tem obrigatoriamente de ficar com a ora requerente, não havendo mais ninguém que o possa guardar e acompanhar não tendo a requerente qualquer solução para o acompanhamento daquele durante todo esse período nomeadamente para o ir entregar e buscar ao familiar responsável e ficar com ele depois disso bem como aos Sábados e Domingos.*

*A requerente sugeriu tal horário entre outros mas sem limitação de forma a poder recolher o menor ao estabelecimento que pelo mesmo é frequentado e ficar com ele após esse momento, bem como acompanhá-la aos Sábados e Domingos nos períodos supra não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento de V. Exas. nem de obter para si qualquer privilégio em relação às/aos demais colegas como parece ser essa a V/ interpretação.*

*Ora,*

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

*Sobre esta questão convém referir em primeiro lugar que o pedido do trabalhador não só está formulado nos termos legais como observado os requisitos previstos no artigo 56.º do CT, n.ºs 2.4, 2.4.1, e 2.4.2. não sendo por demais sublinhar a doutrina unanime no sentido de 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 indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, tal como decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho, que define como período normal de trabalho o tempo de trabalho que o já trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.*

*E como magistralmente se infere do recente Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido no processo n.º 3425/ 19.4T8VLG.PI.S2 de 22-06-2022 cujo sumário infra se deixa transcrito*

*“I- Os artigos 56.º, 57.º e 212.º, n.º 2, do Código do Trabalho, atribuem ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível;*

*II- Sendo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.”*

*(...)*

*Na verdade,*

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

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

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

*Com efeito, a empresa emprega dezenas de trabalhadores e existem diversos colaboradores com conhecimento e aptidão para exercer as funções da requerente nos períodos em que a mesma não pode estar presente, podendo não só prestar serviço nesse período como substituí-la.*

*Por outro lado, é importante realçar que no serviço de imagiologia os médicos via de regra têm agendamento até às 18.00h, sendo absolutamente pontual, excepcional e esporádico, o agendamento até às 20.00h.*

*É igualmente relevante frisar que o horário de intervenção, e às terças-feiras das 09.00h às 12.00h, quintas-feiras das 09.00 as 11.00h ambos assegurados pela Requerente e às sextas-feiras das 14.00h às 16.00h p qual não é assegurado pela Requerene pela única razão de que essa é a sua folga.*

*E sendo reconhecido por V. Exas. a importância da trabalhadora nos períodos de intervenção facilmente se conclui que em horário flexível proposto a Requerente poderia assegurar esse período de intervenção à Sexta-feira.*

*Por outro lado, as alegações da empresa quanto à impossibilidade de enquadrarem a respondente no horário requerido são igual e manifestamente FALSAS e GENÉRICAS como facilmente se conclui dos períodos de laboração e funcionamento das diversas secções referidos pela mesma empresa.*

*Pelo que não é rigoroso afirmar a necessidade da prestação de serviço da respondente nos turnos referidos na V/ missiva, com a argumentação de que só esses são os horários passíveis de serem cumpridos ou praticados na empresa. Não são.*

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

*Aliás nos períodos de ausência da requerente – férias, baixas ou quaisquer outro - é um dado adquirido que a o serviço não saiu prejudicado por tal circunstância.*

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

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

*Alias Vexas. confessadamente admitem que o mercado é volátil e o volume e quantidade do serviço sofre - como de resto sucede em todas as empresas e é do conhecimento geral – diversas oscilações pelo que cingirem-se às afirmações vertidas na V/ resposta é meramente conclusivo e insuficiente.*

*E assim sendo, face ao exposto, e ao que crê a requerente, não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo certo que ao contrário do imposto legalmente as alegações da empregadora nessa matéria ou são genéricas, abstractas e vagas, amputadas de qualquer facto concreto que as materialize ou consubstancie, ou tem por base meras hipóteses e juízos de valor sem qualquer sentido.*

*(...)*

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

*(...)*

*Na sequencia de todo o exposto, tendo em conta os argumentos apresentados por ambas as partes, empregadora e pela trabalhadora, do modesto entender da Requerente, conclui-se que Vexas. não lograram demonstrar, suficientemente, razões que fundamentem a excepção de recusar o direito solicitado, designadamente em que medida tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do CT.*

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

*(...).”*

## 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.

**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/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

---

<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)

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, pelo prazo máximo legal, a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência aos seus dois filhos de 7 e 2 anos de idade respetivamente, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação. Para o efeito, requer a trabalhadora que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 9h e as 17h, de segunda a sexta-feira, com meia hora de intervalo para refeição, e descanso semanal ao sábado e domingo, sem prejuízo da dispensa para amamentação de que usufrui.

**2.28.** Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando (1) que o pedido da trabalhadora incumpe os requisitos formais; (2) a trabalhadora apresenta uma errada formulação do seu pedido, porquanto o pedido de trabalho em regime de horário flexível não prevê a possibilidade de o/a trabalhador/a escolher os dias em que prestará trabalho; e (3) exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.29.** Começamos por referir, ao contrário do que defende a empregadora, o pedido da trabalhadora requerente cumpre com todas as formalidades exigidas na lei.

**2.30.** Na verdade, nos termos do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito a trabalhar em regime de horário flexível pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, motivo pelo qual, não releva nem é exigido à trabalhadora a junção de qualquer documento que comprove que o seu marido/companheiro exerce funções num horário incompatível com o auxílio das responsabilidades parentais.

**2.31.** Por seu turno, quanto à alegada errada formulação do pedido, remete-se para a posição vertida nos pontos 2.21 a 2.23 do presente Parecer e que tem sido defendida em diversos Pareceres da CITE e que teve igualmente colhimento pelos nossos Tribunais superiores.

**2.32.** Neste sentido, veja-se, entre outros<sup>3</sup>, 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.”*

**2.33.** No mesmo sentido concluiu o Supremo Tribunal de Justiça, em Acórdão proferido em 12.10.2022, no âmbito do processo n.º 423/20.9T8BRR.L1, donde se extrai o seguinte sumário: *“O texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares”.*

**2.34.** No que concerne ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este 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.

**2.35.** Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, afigura-se-nos que o mesmo é insuficiente e não permite preencher o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir o/a trabalhador/a, uma vez que

---

<sup>3</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido em 11.07.2019, no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1; Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido em 28.10.2020, proferido no âmbito do processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1. e Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR; todos disponíveis em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

apresenta os seus argumentos de forma genérica, abstrata e conclusiva.

**2.36.** Na verdade, dos factos alegados pela entidade empregadora, não é possível concluir pela demonstração suficiente, objetiva e inequívoca, de que o pedido de horário flexível da trabalhadora coloca em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções.

**2.37.** De facto, em nossa opinião, os fundamentos apresentados não assentam em razões imperiosas do funcionamento da empresa, uma vez que não permitem retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora. Era imprescindível que a entidade empregadora demonstrasse o motivo ou motivos, naquela situação em concreto e pelas funções que a requerente exerce, não se revela possível atribuir o horário nos termos solicitados.

**2.38.** Em suma, da exposição da entidade empregadora, não é possível, concretamente, aferir os períodos de tempo que ficariam a descoberto com a aplicação do horário solicitado pelo requerente, isto é, não são indicados os horários existentes e desses horários, quais deixariam de ficar convenientemente assegurados face aos recursos humanos necessários e disponíveis, acaso o horário requerido pela trabalhadora lhe fosse atribuído.

**2.39.** Saliente-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 protecção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... .

**3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE NOVEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**