

## PARECER N.º 855/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 CITE-FH/4145/2022**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 25.10.2022 da entidade empregadora **XXXXX**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora **XXXXX**.

**1.2.** Através de email de 26.09.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

*Ao abrigo da Legislação, Artigo 56.º do Código do Trabalho, realizo o pedido de flexibilidade de horário, modalidade inserida a trabalhadores com responsabilidades parentais. Devido a incompatibilidade de horários no presente, com a minha vida familiar.*

*Eu, A. (...), declaro possuir em meus cuidados, como consta em prova, uma menor, de idade inferior a 12 anos, filha, A. (...),, onde foram determinadas as responsabilidades de vida familiar, pelo tribunal de menores da comarca do Concelho de (...). Residindo na minha morada, como consta em declaração comprovativa em anexo.*

*Para o efeito, realizo o pedido de horário diurno semanal de 2.ª feira a 6.ª feira, das (8:00h – 16:00h), de acordo com a necessidade do serviço ... onde presto funções, ou outro serviço no seio da vossa instituição hospitalar, onde seja possível comportar o horário.*

*Poderei assegurar as prevenções no presente serviço, desde que as mesmas constem em mapa de escala prévia, não sejam coincidentes com mais de 1 fim de semana mensal, e sejam comunicadas com antecedência, como habitual em mapa de horário. Se assim tiver que ser imposto. (...)*

**1.3.** Por carta datada de 06.10.2022, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme se transcreve:

*(...)*

*Exma. Sra.*

*Analisado o pedido apresentado, que mereceu a nossa melhor atenção, cumpre-nos sobre o mesmo referir o seguinte:*

*Apesar de fundamentar o pedido de alteração de horário de trabalho no artigo 56º do Código do Trabalho, verificamos que o horário pretendido é de regime fixo, pois pretende "(...) horário diurno semanal, de 2.ª a 6.ª feira, das 08h às 16h (...)"*

*Com efeito, o horário flexível que a lei previu para compatibilização das necessidades parentais e profissionais, corresponde a outra modalidade que não a pedida por V. Exa.*

*Senão vejamos, conforme definido no artigo 56.º n.º2 do C.T.: "(...)"*

*Nesta modalidade de horário flexível é ainda ao empregador quem cabe definir as horas correspondentes às plataformas fixas ou de início e termo do período de trabalho normal, veja-se o n.º 3 alínea b) do mencionado dispositivo legal.*

*Nestes termos, o pedido apresentado de alteração de horário de trabalho, não configura um pedido de atribuição de horário flexível, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 56.º do C.T.*

*Certo é que o pedido de atribuição de horário fixo, de 2.ª a 6.ª feiras, no período das 08h às 16h não se mostra compatível com os termos em que se encontra organizado o Serviço a que V. Exa. pretende.*

*Com efeito, a Unidade ... em que V. Exa. se encontra afeta, tem uma rotatividade cirúrgica programada/urgente que varia entre as 08h e as 00h de segunda a sexta-feiras, sendo que das 00h às 08h dos dias úteis e fins de semana funciona em regime de prevenção.*

*E, os horários de trabalho são distribuídos em condições de igualdade, no regime de turnos e em sistema rotativo, por forma a permitir responder cabalmente às referidas necessidades permanentes de serviço, distribuídas num período de funcionamento em laboração contínua.*

*Pelo que, o pedido apresentado de fixação de horário no período das 08h às 16h, não poderá ser deferido, na medida em que se revela prejudicial, constrangedor para a equitativa distribuição entre os colegas que, bem se note, também são pais de filhos menores de 12 anos.*

*Mais precisamente, dos 30 trabalhadores com a categoria de enfermeiro que exercem funções na referida unidade de serviço, 11 destes são pais de filhos menores de 12 anos.*

*Termos em que, se mostra inviável o deferimento da pretensão de alteração do horário de trabalho de V. Exa., pois que a sua adoção, nos termos requeridos, prejudica o modo de funcionamento e organização do serviço (...).*

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

*“(...)*

*Informo em anexo explicativo, que seguiu o mesmo pedido, em carta registada, já constando o artigo 57.º, juntamente com documento oficial da regulamentação das responsabilidades parentais, (enviado em prova email anteriormente) que constituiu-me frisando novamente, o meu agregado como monoparental. Subentendendo-se deste modo, perante documento oficial, que o horário do artigo 56.º e 57.º estão ambos fundamentados e devidamente claros na menção desta solicitação, todavia, segue o mesmo pedido com a disposição de ambos os artigos mencionados.*

*Ainda que tivesse sido citado o artigo supra mencionado 56.º apenas, a mesma ordem se aplica, se bem interpreta-se no Código de Trabalho: “O trabalhador expõe o horário adequado e ajustado as suas necessidades” desde que o mesmo perfaça a carga horária semanal, de acordo com o vínculo*

*contratual da empresa. A minha escolha foi o horário referido. “É o trabalhador que escolhe dentro de certos limites (...)” foi o horário escolhido, o que não subentendo o questionamento do horário eleito.*

*A eleição do horário 8h-16h pareceu-me em ajuste com as minhas necessidades parentais, do serviço que disponho, o mais compatível de modo a favorecer ambas as partes. Com início às 8.00h e termo às 16h. A eleição desse horário como bem se interpreta não tem obrigatoriedade de ser repartido, ou feito num doseamento de horas fora do habitual.*

*Ao abrigo do Artigo 57.º do Código de Trabalho, solicito a fixação do horário das 8h-16h. A fixação do horário para trabalhadores que sob prova necessitem desta condição, deve-se ao facto de por impossibilidade face a filhos menores de 12 anos e/ou ausência do outro progenitor, prejuízo, ou condição social, não conseguem realizar a conciliação com os horários laborais atuais e vida familiar. Pelo que friso em parágrafo as citações, por V. Exa mencionadas.*

*“30 dias dos trabalhadores com categorias de enfermeiro que exercem funções na referida unidade de serviço, 11 destes são pais de filhos menores de 12 anos (...)”: no entanto, sou a única que não tem outro progenitor no país de residência da menor, sou a única que reside apenas em agregado com a menor, sou a única que detem a regulamentação em tribunal da menor como bem foi apresentada por documento judicial, com identificação respetiva da comarca e artigo onde a mesma ata foi elaboradora. De domo que esse parágrafo argumentativo é nulo.*

*“Horários de trabalho distribuídos em condições de igualdade (...), como bem foi igualmente apresentado, um exemplar da escala de trabalho (enviado por email), sou a única trabalhadora que perfaz o horário de escala semanal de (2.ª Tarde (16h; 3.ª Intermédio (12h-20h); 4.ª Manhã (8-16h); 5.ª Manha (8-16h); 6.ª Tarde (16h:00h); FDS (folgas). Enviei apenas um exemplar, as restantes escalas mensais, os mesmos, têm acesso a todos os horários equitativos semanais do serviço ..., deduzo não ser necessário enviar a escala de todos os meses desde que estou na instituição para apurar a citação do horário. Neste parágrafo poderia ainda anexar, Artigo 24.º CT, artigo inclusivo para contexto discriminatório, para situações de pretensão laboral, quando existe prova da mesma como é o facto, no entanto, é suficiente o artigo 57.º, pois a valência a assistência é o relevo deste pedido. De modo que esse parágrafo argumentativo descrito na vossa carta é nulo.*

*“Constrangedor para a equitativa distribuição (...), é ser a única trabalhadora que por ser mãe solteira, família monoparental em termo correto, e por ter solicitado um horário ajustado e/ou trocas*

*para perfazer o cumprimento do seu horário laboral, ter-lhe sido negado em 2 linhas: pela chefia e DRH; ser indeferido pela ausência da nomeação de um artigo que estava sob prova de documento judicial e oficioso. “Constrangedor” é assemelhar a condição social de um trabalhador aos restantes 30 elementos de uma equipa; impondo-se a articulação dos horários de um trabalhador que por condição “excecional” e não por escolha obviamente, necessita do horário ajustado para poder conciliar a sua vida familiar e laboral. Daí existir justamente um código de conduta legal para esses mesmos trabalhadores, por deterem uma situação social, totalmente diferente da comum.*

*Nestes termos, ainda que submeta este pedido novamente em carta registada, e atenda resposta, a vossa carta em resposta ao meu pedido terá de ser comunicada à CITE, como manda o disposto de seguimento pelo que os mesmos entrarão em contacto com a presente instituição (...).*

## **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 subseqüentes 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)].

---

<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)

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja autorizada a prestação de trabalho em regime de horário flexível, a fim de prestar assistência ao seu filho menor de 12 anos de idade e que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação. Para o efeito, requer a trabalhadora que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 8h e as 16h, de segunda a sexta-feira, podendo ainda assegurar as prevenções no serviço, desde que as mesmas constem em mapa de escala prévia, não sejam coincidentes com mais de 1 fim de semana por mês e sejam comunicadas com antecedência.

**2.28.** Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando (1) que o pedido apresentado pela trabalhadora não configura um pedido de atribuição de horário flexível, nos termos e para os efeitos do artigo 56.º do Código do trabalho; e (2) exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.29.** Começamos por referir, ao contrário do que defende a empregadora, o pedido da trabalhadora enquadra-se com o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, remetendo-se quanto a esta matéria, para a argumentação 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.

**2.30.** 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.”*

**2.31.** 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”.*

**2.32.** Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia apenas aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, apresentar intenção de recusa ao pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os

---

<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)

seus argumentos.

**2.33.** 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.

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

**2.35.** 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.

**2.36.** De facto, da exposição da entidade empregadora, não é possível, concretamente, aferir os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados face aos recursos humanos necessários e disponíveis, acaso o horário requerido pela trabalhadora lhe fosse atribuído.

**2.37.** Quanto à existência de outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, cumpre referir que esse facto não os coloca, *per si*, em igualdade de circunstâncias com a trabalhadora requerente, porquanto cada trabalhador/a, atendendo à sua realidade familiar, terá, obviamente necessidades distintas.

**2.38.** Quer isto dizer que, apesar de todos/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos

terem igual direito a requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, isso não significa que o queiram/necessitem de fazer em virtude das suas realidades familiares, não interessando aqui, por isso, analisar situações hipotéticas e putativas de trabalhadores/as que parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

**2.39.** No que concerne à distribuição, em condições de igualdade dos horários de trabalho, somos a enfatizar, 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.

**2.40.** Por fim, 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 proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**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 23 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, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**