

## PARECER N.º 479/CITE/2023

**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 2005-FH/2023**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 24.04.2023, por correio registado em 21.04.2023 da entidade empregadora **Associação ...**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de rececionista.

**1.2.** Em 23.03.2023, por carta registada, rececionada a 24.04.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

*Eu, ..., a desempenhar funções na empresa desde 01 de Março de 2018 e tendo sido mãe de ... em 16 de Dezembro de 2020. O qual vive comigo em comunhão de mesa e habitação, venho solicitar ao abrigo dos artigos nº 56,57, nº 3 do artigo 128 e alínea b) do nº 2 do artigo 212 todos do código do trabalho que me seja organizado um horário flexível de modo a poder prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos e até que o mesmo perça essa idade. permitindo-me assim conciliar a minha vida profissional com e minha vida familiar e pessoal, por ser um princípio de valor reforçado de natureza constitucional.*

*Venho assim solicitar a fixação dos dias de descanso semanal e a prática do seguinte horário:*

*2ª feira: 9-13h-13:30h-17h*

*3ª feira: 9-13h-13:30h-17h*

*4ª feira: 9-13h-13:30h-17h*

*5ª feira: 9-13h-13:30h-17h*

*6ª feira: 9-13h-13.30h-17:30h*

*Sábado: Folga*

*Domingo: Folga*

*realizando assim o mesmo horário de 2ª a 5ª feira, das 9h às 17h, apenas com um intervalo de descanso mínimo de 30 minutos nos termos da alínea c) do nº 3 do artigo 56 do código do trabalho, perfazendo as 38 horas semanais.*

*Estou certa que não deixará a direção da clínica de entender as razões deste meu pedido, sem que o mesmo cause qualquer prejuízo para o funcionamento da instituição visto que cumprindo o horário a que estou*

*contratualmente obrigada no período de maior afluxo de utentes vou ao encontro dos interesses da clínica e não causo qualquer prejuízo para a instituição.*

*Tendo em atenção todas as recomendações comunitárias, da OIT e todos os instrumentos legais nacionais que protegem e preveem este meu pedido estou certa que considerando a maternidade como um valor social eminente não deixarão de me conceder o horário solicitado aguardando que sobre o mesmo recaia uma decisão favorável, cumprindo-se em tudo o restante a respetiva tramitação legal.*

*(...)*

**1.3.** Em 12.04.2023, por carta registada, rececionada a 14.04.2023, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, que se transcreve:

*(...)*

*Carta registada com aviso de receção*

*Assunto — Pedido de atribuição do regime de horário flexível*

*Exma. Senhora,*

*Em resposta à vossa carta datada de 23 de março último, através da qual vem solicitar que lhe seja atribuído o regime do horário flexível. somos pela presente, para efeitos do disposto no n.º 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, manifestar intenção de recusa. com os seguintes fundamentos:*

- *O horário de funcionamento da clínica é o seguinte:*
- *Às 2.ª feiras das 8h30 às 19 horas:*
- *Às 3.ª feiras das 9h às 23 horas:*
- *Às 4.ª, 5.ª e 6.ª feiras das 9h às 19 horas:*
- *Aos sábados das 9h às 13 horas.*
- *Os horários de funcionamento da receção da clínica forem estabelecidos em função dos serviços que são prestados aos utentes, quer no que respeita ao funcionamento das consultas, de acordo com a disponibilidade de horários dos médicos, quer quanto à recolha de análises e tratamentos diversos.*
- *Os serviços de receção da clínica, correspondentes ao V/ posto de trabalho, têm vindo a ser assegurados por si e por mais três trabalhadoras, a saber: ..., ... e ...*
- *Para assegurar o horário de funcionamento da clínica, tem vindo a ser atribuído e praticado um horário rotativo, distribuído entre as quatro trabalhadoras que desempenham funções neste local, por forma a não prejudicar nenhuma das trabalhadoras em detrimento de outras, conforme resulta dos mapas de horários respeitantes aos meses de janeiro, fevereiro, março e abril do ano em curso.*
- *Na V/ comunicação é solicitado lhe seja organizado um horário flexível, contudo indica na carta a atribuição de um horário fixo, de 2.ª a 5.ª feira das 9 horas às 17 horas, às 6.ª feira das 9h às 17h30, e descanso aos sábados e Domingos, por forma a fazer 38 horas semanais, com 30 minutos de pausa para almoço, diariamente entre as 13h e as 13h30m.*
- *Apesar de mencionar que pretende a organização de um horário flexível, o horário de trabalho solicitado não é um horário flexível, mas sim um horário fixo, em que não é dada a possibilidade à entidade empregadora*

de organizar o V/ tempo de trabalho de acordo com as necessidades de funcionamento da Clínica, no que respeita ao funcionamento da receção, conforme é exigido pelo artigo 56.º n.º 2 e 3 do Código do Trabalho.

- Acresce que, para além do V/ posto de trabalho de rececionista existem mais três trabalhadoras a desempenhar as mesmas funções, com vínculo efetivo à Associação. ocupados pelas trabalhadoras supra identificadas.

- Por meio de cartas datadas de 23 e 27 de março de 2023, as trabalhadoras ... e ... também vieram solicitar a atribuição de um regime de horário flexível, tendo em vista a prestação de apoio à filhos com idades inferiores a 12 anos, ambas requerendo que lhes fosse atribuído um horário fixo entre as 9h e as 17horas, com descanso aos sábados e Domingos, conforme resulta das comunicações apresentadas por estas trabalhadoras nas datas supra indicadas.

- Acresce que a trabalhadora ... encontra-se atualmente de baixa, por motivo de doença natural, desconhecendo-se quando ocorrerá a respetiva retoma de funções.

- Ao ser atribuído um horário flexível, nos moldes solicitados por V. Exa., e face aos pedidos efetuados pelas suas colegas, a Associação não poderá assegurar o normal horário de funcionamento da receção da clínica, nomeadamente:

- As 2.ª feiras — entre as 8h30 e as 9 horas e entre as 17h e as 19 horas;

- As 3.ª feiras — entre as 17h e as 23 horas;

- As 4.ª feiras — entre as 17h30 e as 19horas;

- Às 5.ª feiras entre as 17h e as 19 horas;

- As 6.ª feiras entre as 17h30 e as 19horas;

- Aos sábados entre as 9h e as 13 horas.

- Acresce que, mesmo após o regresso ao trabalho da trabalhadora ..., esta trabalhadora não poderá sozinha assegurar os horários que V. Exa., e as suas colegas não pretendem fazer, conforme já resulta da comunicação apresentada por esta trabalhadora em 8 de abril.

- Atribuição do horário solicitado por V. Exa. levará, necessariamente, a que a receção da clínica fique com excesso de trabalhadores diariamente entre as 9h e as 17 horas e com falta de trabalhadores que assegurem o normal funcionamento nos restantes horários, inviabilizando assim o regular funcionamento da clínica.

- O horário ora solicitado por V. Exa., e por mais duas trabalhadoras, levará a que tenha que se encerrar a clínica aos sábados, às 2.ª, 3.ª e 5.ª feira às 17horas, às 4.ª e 6.ª feiras às 17h30, o que levará a que tenha de se prescindir das consultas prestadas por alguns médicos, já que a maior parte não têm horários na sua agenda compatíveis com os horários pretendidos por V. Exa. e demais colegas. Tal situação conduzirá à perda dos serviços destes médicos que unicamente tem disponibilidade após as 17 horas ou aos sábados, não sendo possível substituí-los em virtude da falta de médicos no Distrito de ...

- Com a redução em 30% do horário disponível para atendimento dos clientes e o não poder concentrar mais serviços nas horas de abertura ao público, uma vez que não dispomos de médicos com horários compatíveis com essas horas, levará a uma perda da receita gerada pelas consultas e ao agravamento da

*situação financeira da clínica, porquanto os rendimentos irão diminuir e os custos fixos irão manter-se, ou mesmo aumentar devido à inflação*

*- Considerando que três das quatro trabalhadoras que asseguram o funcionamento da receção da clínica requereram a atribuição do regime de horário flexível, se o mesmo for concedido a todas elas, a viabilidade económico-financeira da Clínica ficará comprometida, podendo colocar em causa a sua sustentabilidade económica.*

*Face aos motivos supra invocados, é intenção da signatária recusar o pedido solicitado por V. Exa. de prestação do trabalho em regime do horário flexível.*

*(...)*

*Em anexo:*

*- Cópia dos horários do funcionamento da receção respeitante aos meses de janeiro a abril de 2023;*

*- Cópias das cartas enviadas pelas trabalhadoras ...; ... e ...*

*(...)"*

**1.4.** Em 17.04.2023, por carta registada, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, que se transcreve:

*"(...)*

*Assunto: Pedido de Atribuição de Regime de Horário Flexível - Apresentação de Apreciação, nos termos do n.4 do artigo 57. do CT*

*Exmos. Senhores,*

*Com os melhores cumprimentos, venho pelo presente e no seguimento da vossa resposta por carta datada de 12/4/2023, ao pedido efetuado, por carta datada em 23/3/2023. expor o seguinte:*

*Entende a ora signatária, que na carta enviada a V. Exas. a mesma cumpre e preenche todos os requisitos constantes no artigo 56 do Código de Trabalho, nomeadamente tem um filho menor de 12 anos, atualmente com 2 anos de idade, o marido e pai da criança trabalha em regime de horários e folgas rotativas.*

*Estes horários laborais, da ora signatária e do seu marido impedem que consigam estar e dar apoio ao seu filho menor, tendo de recorrer a ora signatária e o seu marido a terceiras pessoas que possam assegurar o bem estar e tomar conta do filho destes, uma vez que sai do infantário às 17horas, estando muitos dias sem ver os pais, que chegam a casa muitas vezes pelas 00h00m, em alguns dias de trabalho efetivamente prestados para com as entidades patronais, sem nunca ter um horário certo de saída do trabalho.*

*A questão elencada, por V. Exas. que as outra funcionárias vieram fazer o mesmo pedido e que a funcionária ..., que está atualmente de baixa, já veio pronunciar em que quando regressar ao trabalho não poderá assegurar os horários remanescentes das outras funcionárias, é uma questão que V. Exas. podem e devem solucionar com a contratação de novas funcionárias para assegurar os horários, extras de funcionamento, do qual a signatária não tem responsabilidade, nem pode ver os seus direitos quartados por conta da ingerência da Clínica prestar serviços fora do horário de funcionamento, afixado aos utentes, nomeadamente que a clinica encerra às 19h semanalmente e às 13h no sábado.*

*A signatária como referiu tem direito a horário flexível, por conta da aplicação do n. 1 do artigo 56 do C.T., como se referiu preenche todos os requisitos legais para que seja deferido, cabe à entidade patronal, uma vez que pretende realizar serviços fora do horário de funcionamento, a contratação de funcionários que preencham e prestem trabalho nesses horários referidos na V. carta.*

*Pelo exposto nada obsta a que seja deferido o solicitado, caso assim não o entendam e mantenham o propósito de indeferimento, desde já se requer a V. Exas. que seja a carta enviada no dia 23/3/2023, a Vossa resposta de 12/4/2023 e a ora resposta, enviadas nos termos do n. 5 do artigo 57, do C. T., para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, supra identificados.*

*Sob pena de, em caso de não cumprirem o disposto no n.5 do artigo 57, do C. T., seja forçada a enviar os documentos suprarreferidos para a ACT e tribunal competente para a apreciação do supra referido.*

*(...)*

## **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.

---

<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)

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

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

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência ao seu filho, no horário compreendido entre as 9h e as 17h, de 2.ª a 5.ª feira e à sexta-feira, entre as 9h e as 17h30m, com folga ao sábado e domingo, realizando assim o mesmo horário de 2.ª a 5.ª feira, das 9h às 17h, apenas com um intervalo de descanso mínimo de 30 minutos, perfazendo as 38 horas semanais. Declarou, ainda, que o menor nascido em 2020 vive consigo em comunhão de mesa e habitação, solicitando o horário flexível até que o mesmo perfaça os 12 anos.

**2.28.** Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, com fundamento em a Associação não poder assegurar o normal horário de funcionamento da receção da clínica, uma vez que recebeu três pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível das 4 rececionistas que asseguram os serviços de receção da clínica, a solicitarem a atribuição de um regime de horário flexível,

entre as 9h e as 17.30 horas, com descanso aos sábados e Domingos, às quais para assegurar o horário de funcionamento da clínica, tem vindo a ser atribuído e praticado um horário rotativo, distribuído entre as quatro trabalhadoras que desempenham funções neste local, por forma a não prejudicar nenhuma das trabalhadoras em detrimento de outras, alegando, ainda, que o pedido não se enquadra no regime de horário flexível por consubstanciar um pedido de horário fixo.

**2.29.** Quanto a este argumento importa reforçar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do Código do trabalho, a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude temporal diária e semanal, referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com vida familiar.

**2.30.** A este propósito, importa referenciar 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.** Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora<sup>3</sup> se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(…) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (…)”*.

**2.32.** Embora não alegado pela entidade empregadora, acha-se aqui, igualmente importante verificar a legitimidade da indicação por parte da trabalhadora de um intervalo de descanso de 30 minutos.

---

<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>

**2.33.** Com efeito, o legislador ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, não estabelece um limite mínimo para o intervalo de descanso, dispõe outrossim, que o período para intervalo de descanso não pode ser superior a 2 horas.

**2.34.** Nesta linha, afastada que está, a análise à legitimidade do pedido da trabalhadora e ao seu enquadramento dentro do conceito de horário flexível, importa agora analisar os motivos imperiosos do funcionamento da empresa invocados pela entidade empregadora.

**2.35.** De referir 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.

**2.36.** Ora, no que concerne ao argumento apresentado pela entidade empregadora em sede de intenção de recusa *“que três das quatro trabalhadoras que asseguram o funcionamento da receção da clínica requereram a atribuição do regime de horário flexível”*, somos a referir que todos os pedidos devem ser aceites, sob pena de se criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”* (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

**2.37. Outroassim** resulta da análise do pedido, **por três das quatro trabalhadoras**, que asseguram o funcionamento da receção da clínica, **requerem a atribuição do regime de horário flexível para laborar no mesmo período do dia, entre as 9h e as 17.30h (de segunda a sexta-feira), se constata que, acaso todos/as os/as horários sejam atribuídos, a entidade empregadora que labora 6 dias por semana, incluindo ao sábado, deixa de conseguir garantir o normal funcionamento do serviço após as 17h e até às 19h e ao sábado das 9h às 13h**, de acordo com o horário de funcionamento da clínica bem o período de intervalo de descanso entre as 13h e as 13.30h.

**2.38.** Assim, **verifica-se, no caso em apreço, a existência de uma colisão de direitos e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as**, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível pelo que se deve atender ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o horário de funcionamento da receção por todas aquelas trabalhadoras em situação idêntica.**

**2.39.** Quer isto dizer que sendo impossível que todos os horários flexíveis se concentrem nos dias e períodos do dia requeridos pelos/as trabalhadores/as, **caberá ao empregador atribuir o horário requerido a todos/as os/as trabalhadores/as de forma rotativa, para que todos/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.**

**2.40.** Salieta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal 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.

**2.41.** Acresce mencionar 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, **Associação ...**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de eventual acordo entre as partes e/ou da necessária distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

**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 24 DE MAIO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**