

**PARECER N.º 489/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.

Processo n.º 2008-FH/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 24.04.2023, a CITE recebeu 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 desempenhar funções com a categoria profissional de Ajudante de Ação Direta de 3ª, na entidade supra identificada.

**1.2.** Através de documento datado de 05.04.2023 e rececionado em 06.04.2023, a trabalhadora submeteu o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

*Assunto: Pedido de Horário Flexível*

*..., Ajudante de Ação Direta de 3.ª, em exercício de funções nesta Instituição, vem, muito respeitosamente, requerer a V. Exa., ao abrigo do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, autorização para a prestação de trabalho em horário flexível, o que faz com os seguintes fundamentos:*

- 1. A requerente tem a seu cargo três filhas menores com 8, 3 e 1 anos de idade, nascidas, respetivamente em 06/06/2014, 12/06/2019 e 24/04/2021, cujas cópias do respetivo cartão do cidadão, junta em anexo.*
- 2. Para os devidos efeitos, a requerente declara que vive com as menores em comunhão de mesa e habitação.*
- 3. A sua filha com 8 anos frequenta o Centro ..., com horário até às 17 horas, enquanto que, as suas filhas com 3 e 1 ano, frequentam o Centro ..., com horário até às 18:30 horas, conforme declarações que junta em anexo.*
- 4. Acrescenta também que o seu marido é trabalhador da construção Civil, de segunda a sábado com horário das 08 às 19 horas.*
- 5. A requerente pretende trabalhar sob o regime de flexibilidade de horário, dada a necessidade de acompanhar direta e pessoalmente as suas filhas menores, bem como de garantir a sua disponibilidade fora do período de funcionamento estabelecimentos escolares que frequentam.*
- 6. A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito do trabalhador consagrado no art.º 56.º do Código do Trabalho.*

7. A al. b) do n.º 1 do art.º 59.º da lei fundamental estabelece ainda como garantia de realização profissional que “todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

8. Assim, e para concretização daqueles princípios constitucionais, o art. 56.º do Código do trabalho prevê o direito do trabalhador, com filho menor de 12 anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

9. A requerente pretende prestar serviço em regime de horário de trabalho flexível até a sua filha, nascida em 24/04/2021, perfazer a idade de 12 anos, comprometendo-se a assegurar o normal funcionamento do serviço.

10. A requerente pretende prestar serviço em regime de horário flexível com início no 31º dia a contar da data de entrada da receção do presente requerimento, atento o disposto no art.º 57 nº 1 do Código do Trabalho.

11. A fim de fornecer a informação necessária para a respetiva elaboração do horário flexível, nos termos do nº3 do art.º 56 do Código do Trabalho, de modo a possibilitar-lhe responder às suas responsabilidades parentais, o horário flexível a elaborar deverá prever uma amplitude de horário (entre plataformas móveis e fixas) que permita à requerente iniciar o seu trabalho diário às 8 às 16:30 horas (turno da manhã), devendo ser organizado de segunda a sexta-feira (dias úteis).

12. A este propósito, considera importante chamar à colação o referido no recente acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido no âmbito do processo n.º 3425/19.4T9VLG.P1 .S2, de 22/06/2022, nos termos do qual se conclui que ‘O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam o sábado e o domingo. As questões estão evidentemente imbricadas e conexas. Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.’”

Na esperança do melhor acolhimento do seu pedido, subscreve-se apresentando os melhores cumprimentos.  
(...)”

**1.3.** Por carta datada de 14.04.2023, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa conforme se transcreve:

“(…)”

#### HORÁRIO FLEXÍVEL

##### **A questão:**

Pretende a trabalhadora ..., por requerimento apresentado no dia 06 de Abril de 2023, dirigido ao sr. Presidente da Direção da Associação ..., doravante abreviadamente designada por ..., prestar serviço nesta Instituição em regime de horário flexível até a sua filha, atualmente com quase dois anos de idade (a completar daqui a duas semanas, no dia 24.04.2023) perfazer os 12 anos de idade, devendo aquele horário ser cumprido entre as 08.00 horas e as 16.30 horas, apenas de segunda a sexta-feira (dias úteis) — cfr. artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Com interesse para a produção de parecer e subsequente decisão, tenha-se em atenção que a trabalhadora requerente, de quatro em quatro semanas, goza atualmente a denominada ‘grande folga’ ou seja, não cumpre horário ao sábado, domingo e segunda-feira.

*De ter igualmente em ponderação que ao serviço da ... existem outras trabalhadoras que também têm filhos menores de doze anos e que, poderão, assim, vir requerer semelhante aplicação de um horário flexível.*

**Parecer da ...:**

*Com interesse para a questão a dilucidar, tenha-se em ponderação o conceito de horário flexível definido no n.º 2 do art.º 56.º do Código do Trabalho: “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.”*

*Daqui se infere desde logo que a escolha de um horário flexível tem um conjunto de limites claramente fixados, para além de dever continuar a estar balizado pelo início e termo do período normal de trabalho, não podendo assim arredar aquele que era, até ao momento de apreciação do pedido de flexibilidade, o tempo de cumprimento do horário.*

*Tal significa que, numa primeira análise, cumprindo um trabalhador, há largos anos, o seu horário também aos sábados e domingos, não pode, por conta da fixação de um horário flexível, “interditar-se” a si próprio de cumprir horário aos sábados e domingos como tem sucedido até ao presente, com exceção da grande folga que lhe permite, de quatro em quatro semanas, gozar sábado, domingo e segunda-feira.*

*A ... tem ao seu serviço um conjunto de trabalhadores, colegas da Sra. ..., igualmente com filhos menores e que, de igual forma, desejam aproveitar a flexibilidade de horário para se “libertarem” das suas funções aos sábados e domingos.*

*Por outro lado, como é do conhecimento geral, a Instituição funciona em sistema de vinte quatro sobre vinte e quatro horas, sendo manifesto que aos fins de semana tem ao seu dispor uma menor disponibilidade dos seus recursos humanos.*

*De relevar que a trabalhadora ... é cuidadora formal em ... (Estrutura Residencial para Pessoas Idosas) conjuntamente com a restante equipa desde o início da sua relação contratual com a empregadora, tendo esta Estrutura, atualmente, sob sua responsabilidade, QUARENTA E CINCO UTENTES EM LAR, no total de 365 dias por ano, sem quaisquer pausas.*

*Tais condições e pressupostos estiveram sempre presentes desde o início da prestação de funções, sendo aceites sem qualquer hesitação ou limitação pela trabalhadora, mesmo quando nasceu a sua primeira filha, agora com oito anos de idade.*

*Ou seja, na adequada ponderação dos interesses em questão, há que ter em atenção a de manifesto equilíbrio entre a proteção a conceder à parentalidade e à salvaguarda dos direitos das crianças e a harmonização com os interesses coletivos de todos os demais trabalhadores da ..., alguns também com filhos menores de 12 anos, sem menosprezar igualmente os interesses da própria Instituição e dos seus utentes.*

*Na verdade, na elaboração dos horários, a ... teve a preocupação de criar um sistema de rotatividade nos horários de trabalho, procurando salvaguardar dias de descanso semanal rotativos de molde a que todos os trabalhadores beneficiem desse descanso.*

*Obviamente, a criação de folgas fixas para a trabalhadora ... na modalidade pretendida, de tal forma que passe a ter sempre as suas folgas aos sábados e domingos, com o cumprimento do seu horário a desenvolver-se apenas de segunda a sexta-feira, conduzirá a que seja, obviamente, excluída daquele regime de rotatividade.*

*Daqui se infere que, passando a ter folgas fixas ao sábado e domingo, com exclusão do regime de rotação acima especificado, aplicável aos demais trabalhadores, resultará degradado e inquinado um desejado equilíbrio e*

tratamento equitativo, princípios que a ... sempre tem patenteado como preocupação primeira quando elabora horários de trabalho.

Acréscimo ainda aduzir, na sustentação da asserção que adiante se indicará, que **é ao empregador que está cometido, em primeiro lugar, o direito de estabelecer os limites dentro do qual o horário de um qualquer dos seus trabalhadores pode ser exercido**, só depois, cabendo à trabalhadora gerir o seu tempo de trabalho da forma que mais lhe convier, tendo em vista cuidar dos seus filhos menores.

Com relevância para tal ponderação, tenha-se em atenção o que escreve Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho, Parte II — situações laborais individuais”, edição:

**Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4).**

Ora, o requerimento da Sra. ... pretende apontar noutro sentido, isto é, pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro dos quais pretende exercer o seu direito de beneficiar de um horário flexível.

E se a trabalhadora não pode estabelecer esses limites ainda menos lhe compete determinar quais os dias em que pretende cumprir o seu horário!

Com efeito, como supra se afirmou, o conceito de horário flexível tal como vem definido e tipificado, diz respeito aos limites diários do respetivo horário a cumprir.

A ser aplicável a pretensão de qualquer trabalhador nos termos concretamente requeridos pela trabalhadora, daí resultaria ser retirada eficácia ao poder de direção da ..., sendo verdade que é à mesma que está cometida a definição do período normal de trabalho contratado — cfr. art.ºs 197.º, 198.º e 212.º, todos do Código do Trabalho, para além de resultar afetado o poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela Instituição ( art.º 212.º, também do mesmo diploma legal).

Aliás, de igual forma, não é possível sustentar o deferimento do pedido formulado para atribuição de horário flexível quando se atribui ab initio uma amplitude temporal a essa pretensão que a mesma se estenderia por dez anos, tantos são os necessários para que a menor atinja os 12 anos, amplitude essa suficientemente nebulosa e vasta para obstar de forma sustentada a que seja possível fundar uma previsão de evolução quer na gestão da ... quer na sua própria estrutura em termos de recursos humanos.

Por tudo o que vai expandido, deve ter-se em conta que, na elaboração dos horários de trabalho, importa considerar as necessidades de serviço e organizacionais do empregador, não podendo ficar a ... subordinada, sem mais, aos interesses particulares de um seu trabalhador, mesmo que se considerem relevante e merecedores de acolhimento os interesses reclamados Aliás, tendo a trabalhadora informado que o seu marido e pai dos menores está disponível, desde logo, aos domingos, tendo em atenção de igual forma os direitos de parentalidade e as responsabilidades parentais ao mesmo cometidos, afigura-se excessiva a pretensão requerida ao pretender, sem mais, usufruir de um horário no qual todos os domingos seriam banidos do cumprimento.

A este propósito importa relevar aqui o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, prolatado em 23.10.19, Proc.º 13543/19.3T8LSB, que decidiu que “consubstanciando o art.º 56.º do CT um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visando permitir aos trabalhadores o cumprimento das suas

responsabilidades familiares, a flexibilização de horário limita-se à definição das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e não à das pausas em dias feriados, sábados e domingos “.

**Decisão:**

*Ficando de forma consistente supra demonstrado um conjunto de exigências imperiosas para o funcionamento equilibrado e harmonioso da ..., as quais obstam a poder formular-se uma resposta positiva à proposta da trabalhadora, salvo melhor e mais fundada opinião, há motivos justificativos e consistentes para que a decisão da Direção conclua que deve recusar o pedido formulado pela trabalhadora.*

**Assim, a Direção da Associação ... informa V. Exa. que, de acordo com a sua deliberação, pretende recusar o pedido apresentado para a prestação de serviço em regime de horário flexível nos termos solicitados pela trabalhadora ..., com base nos fundamentos de rejeição supra desenvolvidos.**

(...)

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

(...)

*Assunto: Horário flexível - Comunicação de recusa*

*..., residente em Rua ..., Ajudante de Ação Direta em exercício de funções nesta Instituição, vem, muito respeitosamente, - ao abrigo do art.º 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho -, apresentar a - sua apreciação acerca da intenção de recusa do horário de trabalho flexível oportunamente requerido, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:*

- 1. A aqui requerente, através de requerimento apresentado a 6/04/2023, solicitou horário flexível por ser mãe de três filhos menores de 12 anos, o mais novo dos quais com 1 ano de idade.*
- 2. Sobre este pedido recaiu pretensão de recusa, comunicada através de carta datada de 14/04/2023, com a referência 0026-2023.*
- 3. Conforme mencionou no requerimento apresentado, a aqui interessada é mãe de três filhos menores, sendo que, por essa razão, solicitou que o seu horário fosse organizado de 2.8 a 6. feira, apenas no turno da manhã (das 8h às 16h30), sendo este o (mico horário compatível com o horário de funcionamento das creches e Escolas. permitindo-lhe, desse modo, proceder à devida conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, garantindo os seus deveres de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento dos seus filhos, o que não pode ser descurado - o que tem proteção, não apenas na vertente moral, como legal, uma vez que a aqui interessada pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres parentais.*
- 4. A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito do trabalhador consagrado no art.º 56.º do Código do Trabalho.*
- 5. A al. b) do n.º 1 do art.º 59.º da lei fundamental estabelece ainda como garantia de realização profissional que “todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.*
- 6. Assim, e para concretização daqueles princípios constitucionais, o art.º 56.º do Código do trabalho prevê o direito do trabalhador, com filho menor de 12 anos, a trabalhar em regime de horário flexível.*

7. Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme decorre do artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

8. Atendendo a que o direito ao horário flexível tem respaldo constitucional, a sua recusa deverá ser cabal e especialmente fundamentada, de modo a não existirem quaisquer dúvidas de que a atribuição do horário pretendido põe irremediavelmente em causa o funcionamento do serviço.

9. Salvo o devido respeito, na V. resposta não é demonstrado de forma cabal e fundamentada de que a atribuição do horário flexível à interessada colocaria em causa, de forma irremediável, o funcionamento do serviço, não podendo ter acolhimento o argumento de que existe “um conjunto de trabalhadores, colegas da Sra. ..., igualmente com filhos menores e que, de igual forma desejam aproveitar a flexibilidade de horário para se “libertarem” das suas funções aos sábados e domingos.”, pois, como diz o povo, “cada um sabe de si” e a aqui requerente desconhece qual a situação familiar de cada uma das colegas que estejam nessa situação, bem como o auxílio familiar que terão.

10. Quanto à aqui interessada, o facto de ter o seu marido com um horário de trabalho coincidente com o período de funcionamento da creche/jardim de infância e Escola dos seus filhos, e de a sua mãe (único apoio familiar que poderia ter) estar cada vez mais debilitada e incapaz (por ser doente com Parkinson) para poder cuidar e assistir três crianças menores (com a exigência e atenção que essa tarefa implica), “obrigaram-na” a fazer o pedido de horário flexível.

li. Não pode, assim, a aqui interessada ficar condicionada no exercício dos seus direitos, com fundamento no facto de existirem colegas em idênticas circunstâncias que, eventualmente, possam exercer o respetivo direito de requerer horário flexível.

12. Pela mesma razão, não pode afirmar-se que, a aceitação do pedido da aqui interessada, resultaria em “desagrado e inquinado um desejado equilíbrio e tratamento equitativo”, já que nem todos os seus colegas têm filhos menores de 12 anos, e, os que têm, podem nunca pretender beneficiar do direito ao horário flexível.

13. Quanto ao facto de a aqui interessada trabalhar numa instituição que funciona 24h por dia, também não deve, por si só, ser fundamento para recusar o seu pedido, pois se assim fosse, não haveria, nos Hospitais, a atribuição de horários flexíveis nos termos que a aqui requerente solicitou. Contudo, não é isso que se verifica, como se decorre do acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido a 18/11/2023, no âmbito do processo n.º 0242/16.7BECBR (relativamente a uma enfermeira que trabalhava por turnos no Centro Hospitalar ...), aí se referindo que “Assim, é conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.0 do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira.”

14. Refere-se na V. resposta que “(...) cumprindo um trabalhador, há largos anos, o seu horário de trabalho também aos sábados e domingos, não pode, por conta da fixação de um horário flexível, “interditar-se” a si próprio de cumprir horário aos sábados e domingos como tem sucedido até ao presente, com exceção da grande folga que lhe permite, de quatro em quatro semanas, gozar sábado, domingo e segunda-feira.” (...) “E se a trabalhadora não pode estabelecer esses limites (dentro dos quais pretende exercer o seu direito a beneficiar de um horário flexível) ainda menos lhe compete determinar quais os dias em que pretende cumprir o seu horário.

15. Ora, sobre esta questão, já se pronunciou recentemente o Supremo Tribunal de Justiça, 22/06/2022, no âmbito do processo 3425/19.4T8VLG.PI.S2, concluindo o mesmo Tribunal que “(...) Como se diz no já citado acórdão deste Supremo Tribunal, importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200.º, n.º1, do CT, “entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”, sendo que, como esclarece o n.º2 do artigo 200.º do CT, “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal “. O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora. no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam o sábado e o domingo. As questões estão evidentemente imbrincadas e conexas. Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar. (...)”

16. Acresce que esse já vinha sendo o entendimento da própria CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), como se pode constatar num dos seus pareceres - Parecer n.º 76/CITE/2018: “(...) esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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. E. o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado. sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.”

Nestes termos, e considerando a insuficiente fundamentação para a recusa do seu pedido, deve o mesmo ser deferido, com a consequente atribuição do horário flexível solicitado, de modo a poder conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar e, assim, poder cumprir com as suas responsabilidades parentais. Na eventualidade de assim não se entender, deverá ser dado seguimento à tramitação procedimental prevista no artigo 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente, o envio do processo à CITE para emissão de parecer, conforme decorre do n.º 5 do aludido normativo legal.

Certa da V. melhor atenção, subscreve-se apresentando os seus melhores cumprimentos (...)

## 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 dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito



de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

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

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

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete

---

<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)

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 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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que

Ihe seja elaborado, um horário entre as 8h e as 16h30, com folgas fixas ao sábado e domingo, a fim de prestar assistência às suas filhas com 8 (oito), 3 (três) e 1 (um) anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa, na existência de outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos e na necessidade de respeitar o princípio da igualdade desta trabalhadora, face aos/às restantes, em igualdade de circunstâncias.

**2.28.** A este propósito refere o douto 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), que: - “(...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 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.***” (negrito nosso).

**2.29.** Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: “*Apesar do horário solicitado ter horas 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 filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.*” (sublinhado nosso)

**2.30.** Na verdade, a intenção de recusa da entidade empregadora assenta fundamentalmente naquilo que a entidade empregadora entende ser falta de formalismo legal, ou, que o pedido formulado não consubstancia um pedido de horário flexível.

**2.31.** Quanto ao formalismo legal do pedido entende-se que o pedido da trabalhadora está corretamente formulado porquanto indica qual o horário que pretende que lhe seja elaborado, apesar de se aferir do pedido formulado a comunhão de mesa e habitação com o menor, em sede de apreciação, a requerente complementou o pedido.

**2.32.** Quanto ao entendimento da entidade empregadora no que respeita ao facto de a trabalhadora ter formulado um pedido de horário fixo, atente-se os pontos 2.20. a 2.23 do presente Parecer, para o

qual se remete.

**2.33.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.34.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**2.35.** Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa, somos de concluir que o mesmo é insuficiente e não permite preencher o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, uma vez que a entidade empregadora apenas apresenta formulações genéricas quanto à existência de outros/as trabalhadores/as aparentemente se encontram em igualdade de circunstâncias, mas que não apresentaram pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

**2.36.** Quanto ao entendimento da entidade empregadora no que respeita ao facto de a trabalhadora ter formulado um pedido de horário fixo, atente-se os pontos 2.20. a 2.23 do presente Parecer, para o

qual se remete.

**2.37.** Por outro lado, o facto de os/as outros/as trabalhadores/as terem filhos/as menores de 12 anos, 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.** O que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, era indicar quantos turnos existem, quantas trabalhadores/as desempenham as mesmas funções da trabalhadora, quantos/as trabalhadores/as são necessários/as para cada um dos turnos existentes e quais os períodos que ficam a descoberto com o horário solicitado pela trabalhadora.

**2.40.** Desta forma, não fica demonstrado de que forma o horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço onde a trabalhadora exerce funções, através da comprovação, em concreto, dos períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe fosse atribuído.

**2.41.** Na verdade, e 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 queiram, 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.

**2.42.** 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 **Associação ...**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE MAIO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**