

**PARECER N.º 526/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 2296-FH/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu por correio registado em 11.05.2023 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções naquela entidade empregadora.

**1.2.** Por carta datada de 17.04.2023, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…)

*Eu, ..., NIF ..., a desempenhar funções de Assistente de Consultório I no serviço de Radiologia do ..., venho por este meio requerer ao abrigo do Artigo 56º da Lei n.º. 7/2009 de 12 fevereiro na sua atual redação, o horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o meu filho, ..., nascido a 17/05/2022.*

*Considerando o disposto no artigo 56º do Código do trabalho, proponho que o referido horário seja o seguinte:*

- *Entrada às 8h e saída às 16h, de 2.ª a 6.ª feira (praticado atualmente).*

*Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho (40 horas semanais) e, que o descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*Acréscimo ainda que o progenitor, devido a sua atividade profissional, trabalha por turnos e não pode abandonar o seu posto de trabalho sem ser rendido, isto é, poderá ter de prolongar o turno sem aviso prévio, dada a responsabilidade da função.*

*Desta forma não me é possível praticar um horário por turnos rotativos.*

*Pretendo que o horário se inicie a 18/05/2023.*

*Informo que mantenho a dispensa por amamentação para além do primeiro ano do meu filho, uma vez que continuo a amamentar.*

*A declaração por amamentação enviarei quando o meu filho fizer 1 ano de idade.*

*(…)”.*

**1.3.** Por carta datada de 05.05.2023, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos abaixo transcritos:

“(…)

**Assunto:** *Pedido de horário de trabalho*

*Exma. Senhora*

*Respondemos, através da presente missiva, ao pedido de atribuição de um horário com entrada as 8h e saída às 16h, sem intervalo, de 2.ª feira a 6.ª feira, por forma a acompanhar o seu filho, nascido em 17.05.2022, invocando o artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Ora, em primeiro lugar, o seu pedido indica a data a partir do qual pretende o novo horário, mas não indica o prazo durante o qual pretende a aplicação desse horário, ao contrário do previsto no artigo 57.º, n.º 1, alínea a).*

*Por outro lado, mesmo no âmbito do regime do horário flexível, o que não é o caso do seu pedido, o trabalhador não tem direito a dispensa de trabalho aos fins-de-semana, nem a dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho (em especial, turnos, adaptabilidade e horário concentrado) e/ou de trabalho noturno (arts. 58.º e 60.º do Código do Trabalho).*

*Veja-se também que, nos termos da Clausula 4.ª do seu contrato de trabalho, se obrigou a prestar trabalho, em média, 40 horas semanais, distribuídas de segunda-feira a domingo, correspondentes, em média, a 8 horas diárias, organizadas segundo as necessidades da Empresa.*

*O pedido que formulado compromete irremediavelmente esta possibilidade e abala pressupostos que foram fundamentais para a sua admissão, dado que não pretende trabalhar aos sábados e domingos, no limite até o seu filho perfazer 12 anos (ou seja, durante cerca de 11 anos).*

*Em todo o caso, atenta a natureza do serviço e o quadro de pessoal existente, a empresa considera que não há condições para a dispensar de trabalho aos fins-de-semana, e de formas de organização do tempo de trabalho, nem de trabalho noturno.*

*Recorde-se que exerce a sua atividade na ... (...), desempenhando as funções inerentes à categoria profissional de Assistente de Consultório, estando integrada na equipa de Serviços de Imagiologia, que tem ao todo 15 elementos, todos a tempo completo.*

*A ... é um estabelecimento que funciona em laboração contínua, 24 horas por dia, 7 dias por semana, sendo que o serviço de imagiologia no qual desenvolve a sua atividade, por obrigação legal, funciona igualmente 24 horas por dia, 7 dias por semana. O serviço de imagiologia foi contratado pela ... a ..., mediante um preço determinado e sujeito a níveis de qualidade mínimos.*

*Par forma a assegurar o funcionamento deste serviço durante todo o período de funcionamento, o horário dos trabalhadores do serviço de imagiologia encontra-se organizado em regime de turnos rotativos com dias de descanso rotativos.*

*O número de trabalhadores em cada horário não é sempre idêntico, podendo haver dias ou semanas em que um horário não é praticado, e em cada horário particular poderá haver, em alguns dias, dois trabalhadores no máximo, mas sendo a regra um trabalhador por horário, dependendo das necessidades de serviço e do número de trabalhadores disponíveis (baixas, licenças, dias de descanso, férias, etc.), nem sempre havendo sobreposição.*

*Considerando o contexto supra, é de referir que uma trabalhadora do Serviço de imagiologia tem horário fixo (...), outra tem horário rotativo diurno e com folgas fixas ao domingo (...), pelo que qualquer alteração ao horário destas trabalhadoras apenas é feito após obtido o seu acordo.*

*Ademais, na equipa do Serviço de imagiologia outras 5 trabalhadoras (...; ...; ...; ...; ...) tem filhos menores de 12 anos e outra trabalhadora (...) tem filho maior de 12 anos, mas com deficiência ou doença crónica, e em relação a todas essas trabalhadoras os horários são organizados prevendo trabalho aos fins-de-semana e feriados, e bem assim em todos os horários existentes.*

*E, além de V. Exa., também a trabalhadora ... beneficia de dispensa para amamentação, e trabalhadora ... beneficia do regime de trabalhador-estudante, o que reduz ainda mais a disponibilidade destas colaboradoras para uma organização eficiente do serviço.*

*Por último, ao contrário do que refere, não existe na organização o horário com entrada às 8h e saída às 16h, sem intervalo, de 2.ª feira a 6.ª feira; existe um horário com entrada às 8h e saída às 16h, mas como sabe, e basta-lhe consultar as escalas, o mesmo prevê trabalho em qualquer dia da semana, incluindo fins-de-semana.*

*Assim, não há condições para a dispensar de trabalho aos fins-de-semana, de formas de organização do tempo de trabalho e de trabalho noturno, e também não seria justo aceder ao seu pedido - ter o seu horário entre as 8h e as 16h, de segunda a sexta-feira - impondo aos demais trabalhadores um maior número de dias de trabalho noturno, ou de dias de trabalho em fins-de-semana.*

*A ... deve procurar garantir equilíbrio e equidade na distribuição dos horários pelos vários trabalhadores, tentando sempre que todos os membros do Serviço de Imagiologia pratiquem horários de forma rotativa e equitativa, para mais havendo no serviço 7 trabalhadores com direito a beneficiar do regime de "horário flexível", e não apenas V. Exa.*

*E não é possível a empresa permitir que se exclua do regime de turnos rotativos instituído no Serviço de imagiologia, afetando os horários de trabalhadores já ao serviço, prejudicando a sua organização pessoal, familiar e profissional, sob pena também de se criar um clima de profunda instabilidade com graves prejuízos para o funcionamento do serviço e o ambiente de trabalho.*

*O que tem sido implementado em relação às trabalhadoras que se encontram em igualdade de circunstâncias, embora com prejuízo para os restantes colegas, é um horário rotativo entre as 8h00 e as 20h00, evitando a realização de trabalho noturno, e garantir duas folgas seguidas, ao fim de semana, no mínimo uma vez por mês.*

*Na sequência da saída de 2 Rececionistas foi-lhe proposta essa função, que tem um horário rotativo das 8h00 as 20h00, de segunda-feira a sábado, portanto, mais conciliador e mais em linha com o pretendido por V. Exa., que deixaria de fazer turnos noturnos e não seria escalada para trabalhar ao domingo. No entanto, mesmo neste novo contexto, V. Exa. Recusou.*

*Em face do exposto, mesmo em relação ao regime de horário flexível, existiriam exequências imperiosas do funcionamento dos serviços que sempre justificariam a recusa do pedido, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT.*

*O serviço de imagiologia consiste na realização de atos de diagnóstico através do serviço de imagiologia da ... e as atividades de manutenção e conservação dos equipamentos e sistemas médicos integrantes do*

mesmo (vg. TAC, Raios X, Mamógrafa, entre outros), sendo que os Assistentes de Consultório são responsáveis, entre outras, pelas seguintes funções: preparar a sala de exames e a zona envolvente, antes da realização de cada exame, providenciando todos os materiais e acessórios necessários a realização dos mesmos; confirmar com o utente se foi efetuada a preparação previa do exame, acompanhar o utente até à sala de exame e vice versa; orientar a sala de espera, apoiando os utentes transmitindo-lhes toda as informações que necessitem e apoiar o medico/técnico na execução dos exames.

O serviço está organizado para que em cada momento esteja presente o quadro de Assistentes de Consultório indispensável, pelo que a ausência imprevista de um trabalhador coloca em causa a qualidade do serviço, e as obrigações da ... para com a ..., sobretudo a realização de serviços de saúde a prestar aos pacientes; para fazer face a essas ausências a ... tem de recorrer a trabalho suplementar ou então teria de reforçar o seu quadro de pessoal.

Ou seja, uma parte substancial das tarefas de Assistente de Consultório só tem utilidade, seja para a ... seja para os pacientes, se o colaborador estiver ao serviço, nos horários definidos, quando surge a necessidade das suas tarefas, carecendo de sentido o adiamento ou a antecipação de tais tarefas.

Ora, criar um horário flexível considerando, por exemplo, um período de entrada e saída flexível, e um período de presença obrigatória, significaria que em alguns dias poderia fazer apenas 4h00, o que é incompatível com a natureza do serviço e as responsabilidades da sua atividade, ainda que a lei a obrigue a compensar as suas ausências, tendo de cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de 4 semanas.

Assim, poderia haver dias em que estaria ao serviço e não haveria tarefas para lhe atribuir (os dias em que estaria mais tempo ao serviço para compensar as suas ausências), e também dias em que não estaria ao serviço (os dias em que apenas estaria o período obrigatório), e as suas ausências teriam de ser supridas por outros trabalhadores, recorrendo a trabalho suplementar. Tal evidencia que a natureza da atividade de Assistente de Consultório é incompatível com um regime de horário flexível.

Em face do exposto, como é bom de ver, o horário de funcionamento do Serviço de imagiologia é incompatível com um regime de horário flexível, salientando-se ainda que, para satisfazer o seu pedido, possivelmente a ... teria de admitir um ou mais trabalhadores para assegurarem os períodos do dia em que não pretende estar ao serviço (sobretudo, fins-de-semana).

Em conclusão, sem prejuízo de não estarem cumpridos os requisitos legais previstos no art. 57.º do CT, os motivos acima descritos configuram "exigências imperiosas do funcionamento da empresa" que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte desta empresa.

Em face do exposto, informamos, pois, que e inten9ao desta empresa recusar o pedido formulado.

(...)"

**1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)

No seguimento da v/ missiva, rececionada no dia 5 de maio de 2023, onde informam que e intenção dessa empresa recusar o meu pedido, cumpre-me dizer o seguinte:

*A data de início do meu pedido é 18/05/2023 e termo 18/05/2026.*

*O horário que pedi e o que pratico desde que regressei da licença de maternidade, isto é, das 8h às 16h com a respetiva pausa para almoço, de segunda a sexta-feira.*

*Com este horário cumpro com o PNT de 40 semanais, não é minha pretensão realizar menos horas diárias do que as 8h.*

*Neste momento, continuo a amamentar, mantendo a dispensa para amamentação uma hora à entrada e uma à saída, isto é, em vez de entrar as 8h entro as 9h e em vez de sair as 16h saio as 15h (o mesmo horário que pratico desde que regressei da ... Maternidade).*

*Não pedi para fazer menos que 8 horas diárias, quando deixar de amamentar o horário passará a ser cumprido das 8h as 16h com a respetiva pausa para almoço, de segunda a sexta-feira.*

*Na data de admissão na empresa não tinha filho.*

*Não posso deixar de trabalhar pois ficaria sem forma de sustentar a mim e ao meu filho, é por isso pedi para manter o horário praticado desde dezembro/2022, uma vez com horário rotativo e até às 20h, não me é possível, pois não tenho com quem deixar o meu filho aos fins de semana, o pai trabalha por turnos e não pode deixar o posto de trabalho sem ser rendido, nunca posso contar com ele.*

*Fazem, referência às minhas colegas, compreendo, mas a vida de cada, só pertence a cada um e cada caso é um caso.*

*Sempre cumpri, com as tarefas que me foram atribuídas, nunca recusei nada, e mesmo agora quando solicitaram que fosse para a receção, não recusei ir, não consigo é fazer fins de semana e trabalho até às 20h.*

*A proposta foi feita sabendo que tinha pedido para manter o horário (das 8 as 16h de 2ª a 6ª feira).*

*O meu pedido é para manter este horário, pois não consigo fazer outro, e durante este mês (maio) já foram entregues mais do que um horário, incluindo sábados a trabalhar e com dias a entrar duas horas mais tarde, isto é, o horário de amamentação está a ser alterado.*

*O meu pedido é para manter o horário que faço desde que me apresentei ao serviço após a ... maternidade, dessa forma consigo cumprir com o trabalho, sem prejudicar ninguém.*

*(...)"*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e

mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças

especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na



medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

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

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

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

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

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não

---

<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)

consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

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

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

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

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário compreendido entre as 8h00 e as 16h00 a fim de prestar assistência imprescindível e inadiável ao seu filho com 1 (um) ano de idade e que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o horário perdure até o menor perfazer 12 anos de idade.

Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando que o horário solicitado não é um horário flexível, fundamentando ainda, a intenção de recusa na existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.28.** Antes de mais cumpre referir que, ao contrário do que defende a empregadora, o pedido da trabalhadora tem enquadramento 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.

**2.29.** Outrossim, este entendimento teve colhimento pelos nossos tribunais superiores. 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.”*

**2.30.** Neste sentido, veja-se, entre outros<sup>4</sup>, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 12.10.2022, no âmbito do processo n.º 423/20.9T8BRR.L1, e, donde se extrai o seguinte sumário:

---

<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, 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)

<sup>4</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, 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)

*“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”.*

**2.31.** 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 seus argumentos.

**2.32.** 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.

**2.33.** Analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa, somos de concluir que apesar de a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento.

**2.34.** Na verdade, da análise da intenção de recusa, 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.

**2.35.** O que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, era, indicar quantos turnos existem, sabendo-se que um desses turnos vai de encontro ao pedido formulado pela requerente, era ter indicado quantos/as trabalhadores/as desempenham as mesmas funções da trabalhadora,

quantos/as trabalhadores/as são necessários para cada turno e quais os motivos legais ou contratuais que obstam o formulado pela requerente e não alegar que necessita da autorização das restantes trabalhadoras para que a requerente possa ver elaborado o horário solicitado.

**2.36.** O mesmo é dizer que cabe ao empregador adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, o que pressupõe a adoção das medidas necessárias para efetuar reajustamentos nos horários e procurar dentre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para satisfazer as necessidades operacionais e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o trabalhador e, entre as quais se incluem as normas de proteção da parentalidade que constitui um regime especial e consagra uma discriminação positiva dos trabalhadores abrangidos pela norma.

**2.34.** Ainda que possa haver algum constrangimento na formulação dos horários, não podemos olvidar que a trabalhadora durante a semana não deixa de exercer funções, estará é sempre a trabalhar no mesmo horário. Na verdade, refira-se que o horário solicitado existe e é um facto confirmado pela empregadora.

**2.35.** Informa ainda a entidade empregadora que no serviço de Imagiologia onde a requerente labora, existem trabalhadoras com filhos no seu agregado familiar. Ora, o simples facto de existirem outros/outras trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade que possam, hipoteticamente, em altura indeterminada, vir a requerer horário flexível, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa.

**2.36.** Mais, alega ainda que existem duas trabalhadoras no Serviço de imagiologia, em que uma tem horário fixo e outra tem horário rotativo diurno e com folgas fixas ao domingo, ou seja, trabalhadoras com restrições de horários, mas não identifica quais são essas restrições. Contudo, sempre se dirá a tal respeito, que se essas restrições se tratarem de outros/as trabalhadores/as que já possuem horários flexíveis, cumpre referir que terá de haver uma distribuição equitativa por todos/as os/as trabalhadores/as.

**2.37.** Na verdade, da intenção de recusa é apenas possível aferir que a empregadora invoca dificuldades decorrentes da normal gestão de recursos humanos, sem concretizar objetivamente, os períodos de tempo que no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

**2.38.** Assim, em nossa opinião, os fundamentos apresentados não permitem retirar qualquer conclusão concreta e individualizada face ao pedido da trabalhadora, uma vez que a empregadora não concretiza os motivos, na situação em concreto e pelas funções que a requerente exerce, que impedem a atribuição do horário solicitado.

**2.39.** Salienda-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.40.** Por último, enfatiza-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

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

Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 07 DE JUNHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**