

**PARECER N.º 789/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 3671-FH/2023**

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 15.06.2023, a CITE recebeu 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 na entidade supra identificada.

**1.2.** Por documento datado de 28.06.2023, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“( ... )

**Requerimento nos termos e para os efeitos, conjugados, dos art.ºs 55.º e 57.º do Código do Trabalho (CT):**

*Pelo presente vem, ..., apresentar a Vª. Exas. o requerimento para deferimento de passagem a exercer o seu trabalho em horário de trabalho flexível.*

*Para tanto, e conforma previsto pelos termos conjugados dos art.ºs 56.º, 57.º, 198.º e 200.º, todos do CT, se apresentam os fundamentos para o pedido, potestativo, sendo que também se declara que:*

- a) É progenitora, a trabalhadora, das crianças de nome ... e ..., ambas menores de 12 anos de idade, conforme assento de nascimento que se anexa como doc. 1, e se dá por integralmente reproduzido;*
- b) Reside em comunhão de mesa e habitação com as menores;*
- c) Não pode o presente pedido, e subsequente deferimento, influir negativamente em matérias de avaliação ou progressão de carreira;*
- d) A presente comunicação será para ter efeitos a 30 dias, ou seja, os seus efeitos são para começar a 29 de julho de 2023;*
- e) O termo da prestação de trabalho na modalidade de horário flexível será o de 05 de novembro de 2023, ou seja, quando as menores perfizerem os 12 anos de idade;*
- f) A modalidade de prestação de trabalho em horário flexível, que se requer, é a de não prestar trabalho no turno da tarde, aos fins de semana e feriados, sendo de lhe aplicar o turno da manhã e não o da tarde/noite.*

*A causa do presente requerimento, potestativo, é o de conseguir conciliar o seu direito, e também dever, ao trabalho, art.º 58.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), com os seus direitos à vida familiar e parentalidade, respetivamente art.ºs 59.º - 1b) e 68.º, ambos da CRP.*

*Desta, e por serem as suas filhas menores de idade, necessitam estas do apoio, essencial e insubstituível, da sua progenitora, que não tem com quem, nem onde, as deixar no período compreendido entre as 19h00 e as 23h00 aquando do fecho da creche, nos dias de semana e aos fins de semana e feriados, por inexistir quem no agregado familiar possa delas tomar conta, inexistindo também, na localidade onde habita, a exemplo, um ATL ou similar que durante esses períodos pudesse das menores cuidar.*

*Importa também referir, que o progenitor das menores, esposo da trabalhadora é ..., não se encontrando o mesmo a usufruir da flexibilidade de horários, conforme declaração que se anexa como doc. 2.*

*Assim, se verifica estar a progenitora, ora trabalhadora requerente, a cumprir com o seu poder/dever de parentalidade, com o fim último no superior interesse das menores, conforme previsto pelo art.º 68.-4 in fine da CRP.*

*É assim, objetivamente, necessário que passe esta a usufruir de um horário flexível, por forma a que consiga estar com as suas filhas e prestar-lhe os mais elementares apoio e suporte, de que estas tanto necessitam, e lhes são essenciais.*

*Tal não bule com o seu dever de trabalhar, conforme previsto pela lei, e vasta jurisprudência sobre o tema, conforme assento datado de 14/03/2023 do STJ no processo nº 3582/19.0T8LSB.L1.S1, Destarte:*

*O horário a que se propõe é assim o de não trabalhar no período da tarde bem como aos fins de semana e feriados, por forma a poder acompanhar as suas filhas menores e lhes prestar o apoio necessário, que somente por esta pode ser prestado, e assim deve de ser.*

*Nestes termos, e no uso do seu poder potestativo, previsto pelos termos do art.º 57.º do CT, se requer o deferimento do presente modelo de horário flexível.*

*Este horário respeita o previsto pelos termos conjugados dos art.ºs 198.º e 200.º do CT, definidoras do que se entende por horário de trabalho, que se pretende na modalidade de flexível.*

*Destarte, se requer o deferimento, conforme supra fundamentado.*

*(...)*

**1.3.** Por carta registada de 14.07.2023, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, nos seguintes termos:

*“(...)*

*Incumbiu-me a ..., a quem o Colega dirigiu comunicação em representação da SI referenciada Constituinte, de transmitir o seguinte:*

*Na comunicação em questão, a trabalhadora da sociedade que aqui represento manifesta a intenção de passar a prestar trabalho em regime de horário flexível, mas, por outro lado, expressa a intenção de não trabalhar no período da tarde, bem como aos fins de semana e feriados.*

*Ora, o horário flexível é definido pela lei como aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*Ou seja, o horário que a trabalhadora pretende passar a cumprir não consubstancia horário flexível, tal como legalmente definido.*

*Pelo exposto, salvo se outro pedido, com respeito dos requisitos legais, for oportunamente formulado, a M/Constituinte terá de indeferir o pedido formulado pela trabalhadora S/ Constituinte.*

*(...)*

**1.4.** A trabalhadora apreciou a intenção de intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

*(...)*

**Requerimento nos termos e para os efeitos, conjugados, dos art.ºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT):**

*Pelo presente vem, ..., apresentar a VV. Exas. a apreciação ao indeferimento de passagem a exercer o seu trabalho em horário de trabalho flexível, o que o faz nos termos do previsto pelos art.2 57.º24, in fine, do Código do Trabalho (CT) e para os efeitos do n.º 5 desse mesmo art.º, ou seja, imperativa remessa do pedido, resposta e apreciação à edilidade CITE, senão vejamos:*

*Da Apreciação:*

*1. Foi recebida comunicação, via mandatário, de intenção de se indeferir o requerido.*

*2. Salvo melhor entendimento, tal resposta é inválida, porque em violação do previsto pelo art.º 57.º n.º 2 do CT.*

*3. Isto pois, é o fundamento apresentado por VV. Exas. nos seguintes moldes, que se transcrevem:*

*«- Ora, o horário de trabalho flexível é definido pela lei como aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*seja, o horário que a trabalhadora pretende passar a cumprir não consubstancia horário flexível, tal como legalmente exigido.*

*Pelo exposto, salvo se outro pedido, com respeito dos requisitos legais, for oportunamente formulado, a M/Constituinte terá de indeferir o pedido formulado pela trabalhadora S/Constituinte.*

*4. Assim, limitaram-se a indicar que o horário sugerido seria um de não flexível, porque sendo um outro, sem apresentarem o horário flexível por W. Exas. indicado ou sugerido, após requerimento da Trabalhadora.*

*5. À conclusão por W. Exas feita quanto ao requerido, tendo em apreço a vasta jurisprudência e doutrina que sobre tal assunto se tem debruçado, não cumpriram V. Exas. com os requisitos de um termo justificativo que possa, validamente, e desta eficazmente, fundar o previsto pelo art.º 57.º-2 do CT, este último que se transcreve, sendo assim que a resposta ao requerido pela Trabalhadora jamais poderia ser do indeferimento, senão vejamos:*

*«O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.»*

*6. Tem-se assim a fundamentação por VV. Exas. arguida como por inválida.*

*7. O agora arguido sai reforçado pela Doutra jurisprudência do Acórdão datado de 14/03/2023 do STJ no processo nº 3582/19.0T8LSB.L1.S1, que se transcreve quanto ao seu sumário, e com sublinhado nosso:*

*«- 1. Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56.º 57.º e 212.º n.º 2 do Código do Trabalho, compete ao empregador — naturalmente com respeito pelos limites da lei e com base na escolha horária que lhe tenha sido apresentada pelo trabalhador — determinar o horário flexível de trabalho do trabalhador que, com*

responsabilidades familiares, lhe tenha solicitado a prestação laboral nesse regime de horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário:

2. O empregador apenas em determinadas circunstâncias, relacionadas com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, poderá recusar a atribuição do solicitado horário flexível e ainda assim, mediante parecer positivo da entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

José Feteira (relator) -»

8. O que estariam V<sup>as</sup>. Exas. obrigadas, isso sim, seria a apresentarem uma fundamentação que de forma válida, logo eficaz, fundasse a existência de um vosso direito que justificado e fundado na (i) insubstituibilidade desta **Trabalhadora** em específico, com causa intuito personae, ou (ii) em exigências imperiosas da **Entidade Patronal**, e sendo aquele de valor superior ao dos direitos que se pretendem proteger com o regimen do trabalho flexível, ou seja, os direitos à família e à assistência a filhos menores, art.ºs 59.º4-b) e 68.º, ambos da Constituição da República Portuguesa (CRP), e desta, quando a bulir com estes últimos, os pudessem fazer recuar de forma a invalidar a possibilidade de se requerer, validamente, o horário flexível.

9. Salvo melhor entendimento, não lograram V. Exas. apresentar qualquer fundamento, objetivo, ou válido, que consiga elidir a possibilidade de ser exercido o direito de exigir o horário flexível pela Trabalhadora ...

10. É que, certamente por se olvidarem, é a própria lei que nos diz o que se entende, e tem de entender, por horário de trabalho, conforme previsto pelos termos, conjugados, dos art.ºs 198.º, 200.º e 212.º, todos do CT, definidores do conceito jurídico de horário de trabalho, aplicável ao regimen do horário flexível, e que somente comprovando V. Exas., com intuito personae, a necessidade, qualificada como imperiosa, para a empresa, poderia impedir que fosse deferido o horário, nos moldes em que foi este requerido.

11. É assim validamente requerido um horário flexível no qual se requer que não seja prestado trabalho pela Trabalhadora, aos fins de semana, por forma a poderem ser acautelados direitos à família, e direitos de proteção das menores, filhas da vossa Trabalhadora, não sendo este horário requerido de forma leviana, mas sim com causa no bem estar do menor e da família da Trabalhadora.

**Ad Cautelam:**

12. É que a escolha do horário indicativo pela Trabalhadora é válida, porque efetuada com recurso à analogia legis por força do previsto pelo art.º 57.º-1-c) do CT, mesmo se assim se não entendesse, ad cautelam o que se não concede, sempre estariam V. Exas. obrigadas a indicar o horário flexível pretendido, nos termos do art.º 56.º-3 do CT, e jamais a indeferir liminarmente.

13. A mais o terminaram requerendo, em violação da Lei, um novo requerimento por parte da Trabalhadora, que para além de abusivo, é claramente dilatatório, pois que se limitaria a Trabalhadora a requerer, novamente, que V. Exas. lhe indicassem um horário flexível, a ser por W. Exas. indicado, quando já era do vosso conhecimento que, putestativamente, já havia a Trabalhadora requerido tal horário.

**Destarte:**

14. Salvo melhor entendimento, estariam a obrigar a Trabalhadora a ter de dar novos prazos, nos termos do art.º 57.2-1 do CT, e esperar por esses mesmos, que são cumulativos com os prazos dos n.2s 3, 4, 5 e 6, todos do art.º 57.2 do CT, diminuindo o prazo imperativo previsto pelo art.º 56.2-1, de usufruto do horário flexível.

15. Assim sendo, cai por terra o por V. Exas. indeferido, quanto às causas desse mesmo indeferimento e nos moldes em que o fundaram, sendo que somente o deferimento do requerido pela Trabalhadora, salvo melhor entendimento, seria possível de respeitar o imposto por lei.

16. Aqui chegados, resta-nos, somente, fazer uso do previsto pelo art.º 57.º 5 do CT, ou seja, a remissão para a entidade idónea, e independente, que analise a presente resposta, por forma a que se faça a tão afamada justiça para com a situação familiar desta vossa Trabalhadora, não se podendo esta conformar com o presente indeferimento.

**Da Conclusão e Requerimento a Deferimento:**

17. Nestes termos, e nos demais que a CITE venha a entender, se requer seja deferido o pedido da Trabalhadora, e desta, seja a Entidade Patronal obrigada a deferir o pedido da Trabalhadora, e nos moldes em que o fez, via analogia legis com o art.º 57.º-1-c), sendo que é o conceito de horário de trabalho o previsto pelos termos dos art.ºs 198.º, 200.º e 212.º, todos do CT;

18. Ad cautelam e assim se não entendendo, o que se não concede, seja obrigada a Entidade Patronal a indicar qual o novo horário flexível, por se verificarem todos os requisitos legais para a sua aplicabilidade e inexistirem exceções, válidas, que impeçam que seja exercido o direito potestativo da Trabalhadora a requerer este.

19. Por último, e por se considerarem violados os art.ºs 56.º-6 e 57.º-10, ambos do CV, a Trabalhadora se reserva a apresentar a presente missiva, também, à ACT, por forma a que esta edilidade possa avaliar de tais violações e do respetivo regimen contraordenacional a aplicar in casu.

(...)"

**1.5.** Consta ainda do processo remetido à CITE correspondências trocadas entre mandatários, que não relevam para decisão da causa, motivo pelo qual, não se procedeu à transcrição das mesmas, nem a CITE se irá pronunciar sobre as mesmas.

## **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 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

---

<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)

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 lhe seja elaborado um horário flexível de forma a “(...) *não prestar trabalho no turno da tarde, aos fins de semana e feriados, sendo de lhe aplicar o turno da manhã e não o da tarde/noite (...)*”, para acompanhamento das suas filhas gémeas nascidas em 05.11.2021 e que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o horário solicitado perdure até ao dia 05.11.2033.

**2.28.** Ora, da análise realizada ao pedido da trabalhadora, verifica-se que o mesmo é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida em que não menciona, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize.

**2.29.** Assim, face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho e, por outro lado, não declarar que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho menor de 12 anos de idade.

**2.30.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

**2.31.** Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções.

**2.32.** Saliente-se ainda 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**3.2.** A trabalhadora, caso assim o pretenda, poderá apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

**3.3.** 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE AGOSTO DE 2023**