

## PARECER N.º 501/CITE/2024

**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 1912-FH/2024

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, em 02.04.2024, por email, da entidade empregadora, ..., com o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções nesta entidade.

**1.2.** Em 15.03.2024, por email, a trabalhadora complementou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado a 11.03.2024, que se transcreve:

“(...)”

*Assunto: Flexibilidade de horário*

*Exmos. Senhores,*

*Venho por este meio, de acordo com o estabelecido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, requerer o regime de flexibilidade de horário, com vista a prestar assistência imprescindível a filho com 5 anos de idade que comigo vive em comunhão de mesa e habitação e que tenho a meu cargo.*

*Tal como é do V. conhecimento, atualmente o meu horário está distribuído por 3 turnos. O mais cedo entrando às 8h e o mais tarde saindo às 20h.*

*Até ao momento, conseguia conciliar a minha vida pessoal e profissional, principalmente no que diz respeito aos horários escolares do meu filho porque o progenitor, que também trabalha por turnos cumpria estas mesmas tarefas.*

*No entanto, neste momento, a minha vida pessoal sofreu uma grande alteração passando a ser uma família monoparental, o que com os horários que pratico estou impossibilitada de conseguir cumprir com os meus deveres enquanto mãe.*

*O meu filho entra na escola por volta das 9h e sai às 15h, tenho uma ama que assegura o seu acompanhamento a partir das 7h até às 19h.*

*Com esta alteração na minha vida, com o horário de entrada às 8h ou de saída às 20h, não tenho onde deixar o meu filho, o que colide com o direito de conciliação da vida pessoal com a profissional.*

*Assim, solicito o seguinte horário de trabalho:*

*Prestar o meu horário de trabalho, dentro do horário de funcionamento do estabelecimento onde presto trabalho, distribuídas de segunda a sexta-feira do modo seguinte:*

*- das 9h às 18h;*

*- dias de descanso semanal ao sábado e domingo;*

*- Disponível para continuar a trabalhar um sábado que me é escalado todos os meses*

*Estou certa de que esta solicitação não trará quaisquer problemas de organização do trabalho.*

*Ao estabelecer este horário permitir-me-á conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal e participar nas necessidades básicas do meu agregado familiar.*

*Solicito este regime até o meu filho perfazer 12 anos de idade.*

*De acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 57.º do Código de Trabalho, dá-se cumprimento ao pré-aviso de 30 dias a iniciar a partir do momento da receção desta mesma comunicação.*

*Face ao exposto, com base nos fundamentos supra referidos, solicito a compreensão de V. Exas., designadamente, através do deferimento do pedido para atribuição da modalidade de horário flexível.*

*Anexo:*

*Declaração de composição do agregado familiar*

*Declaração de infantário/creche/estabelecimento de ensino*

*Declaração da entidade empregadora do outro progenitor, na qual consta o horário de trabalho praticado*

*(...)"*

**1.3.** Em 25.03.2024, por email e carta registada, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, conforme se transcreve:

*"(...)"*

**ASSUNTO: Pedido de horário flexível**

Exm.ª Sra. D.

*Na sequência do S/ pedido de horário flexível, vimos, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, indeferir o S/ pedido, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*1. O horário solicitado configura um horário fixo e não um horário flexível, na aceção do art. 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Ao que acresce que,*

*2. No Serviço em que V.ª Ex. se encontra alocada, a prestação de trabalho tem, necessariamente, de se enquadrar nos períodos de turno de laboração do Serviço.*

3. Dito de outra forma, o horário de trabalho individual de V. Ex. deve ser gizado para responder às necessidades do Serviço e, como tal tem de ser definido em consonância com o respetivo período de funcionamento, o qual decorre entre as 08h e as 20h00, incluindo um Sábado por mês, em regime de rotatividade com os demais Colegas.

4. No mais, **os trabalhadores laboram ou no turno da manhã (das 08h00 às 17h00) ou no turno da tarde (das 11h00 às 20h00) e aos sábados, em regime de rotatividade, das 08h00 às 14h00.**

5. Sendo, corno breve à parte, o serviço de ..., do Serviço de Gestão de Clientes/Canais Presenciais, o mais benéfico em termos de horários - A título de exemplo, o Serviço de Urgência configura 3 (três) turnos, o da manhã o intermédio e o da tarde, sendo que este último termina às 22h30.

6. Pelo que, a pretensão de ter um horário fixo e iniciar o período de trabalho nos horários pretendidos por V.Ex.<sup>a</sup> não se mostra exequível, pelo contrário, revela-se comprometedor da organização e funcionamento do mesmo.

7. Ao que se indefere o pedido da trabalhadora surge, também, por razões imperiosas de funcionamento da Entidade Empregadora, conforme infra melhor se explicita,

Sem prescindir,

Sempre se dirá que,

8. Foi solicitada Informação e Parecer à S/ chefia sobre a possibilidade de se realizar o referido horário? tendo aqueles sido em sentido negativo, face ao facto de que:

a. Existirem atualmente 4 (quatro) trabalhadores no seu com horário flexível, encontrando-se todos no período da manhã, salvo uma trabalhadora;

b. O horário referido por V. Ex. vai obrigar a que os demais trabalhadores tenham de laborar mais sábados

c. O horário que V. Ex. solicita irá impossibilitar a compensação de horas referentes aos sábados.

9. A deferir-se o horário, violar-se o princípio da igualdade, previsto no art. 13.º da Constituição da República Portuguesa.

10. Veja-se que na elaboração dos horários de trabalho, devem ter-se em consideração não só as exigências adequadas a responder às necessidades do mesmo, mas também a compatibilização com os direitos dos trabalhadores, de entre estes o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

11. Sucede que, no referido serviço, existem outras trabalhadoras, com filhos com idade inferior a 12 anos e/ou com deficiência ou doença crónica, isto é, em situação idêntica à sua

12. Dir-se-á, ainda, que, de acordo com o parecer do S/ Coordenador, sobre o horário solicitado: "...Da correspondência infra, deduzo que o solicitado não será um horário flexível (esse protegido pela Lei) mas, sim um horário fixo..."

Pois veja-se que,

13. De acordo com o artigo 56.<sup>o</sup>, número 2, do Código do Trabalho, o horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do horário de trabalho, o que não se confunde com o horário fixo que V. Ex. peticiona.

14. Neste âmbito importa salientar que, pese embora a que V. Ex.<sup>a</sup> tenha invocado o disposto no artigo 56. do Código do Trabalho, para fundamentar o pedido de horário flexível, **verifica-se que a pretensão de colocação em horário, no período compreendido das 09h00m às 18h00m, mais solicitando que o dia de descanso e descanso complementar sejam ao sábado e domingo,**

15. O que de todo, como se poderá retirar, **não configura um regime de horário flexível,**

16. Em bom rigor, o regime de horário que V. Ex. efetivamente pretende ver autorizado é a modalidade de horário fixo, quando solicita que lhe sejam fixadas as horas de início e termo da jornada de trabalho diário e solicita não laborar aos sábados e domingos.

17. Com efeito, a pretensão de colocação em horário, no período compreendido das 09h00m às 18h00m subsume-se na modalidade horário rígido, aquele em que os turnos de entrada e de saída são fixos e permanentes.

18. Sendo que, tal pretensão não se insere no escopo da proteção dos trabalhadores com responsabilidades parentais e, por conseguinte, na modalidade de horário de trabalho flexível.

19. Note-se que, conforme referido supra, o regime de horário flexível encontra-se definido no número 2 do artigo 56. do Código do Trabalho, como sendo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do horário de trabalho.

20. Cabendo ao empregador, nos termos da alínea a), do número 3, do mencionado preceito legal, indicar as horas de presença obrigatória, a que se denomina plataformas fixas.

21. No sentido do ora exposto, pronunciou-se o Tribunal da Relação de Lisboa, em aresto de 15/05/2016, disponível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), referindo que: «(...) A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, "Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais", 3.edição, que: Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (artigo 56.º n.º 3 corpo) (...)».

22. Assim, na referida modalidade de horário de trabalho fica o trabalhador na disponibilidade de organizar as horas de início e termo do período de trabalho normal diário, ficando obrigado à presença física obrigatória nas denominadas plataformas fixas e, bem assim, a gerir aquelas plataformas flexíveis, de forma a cumprir a carga de horário do trabalho semanal e mensal.

23. Porém, atendendo das tarefas, que se traduz no atendimento ao público, tais funções impossibilitam a existência de plataformas variáveis, uma vez que os doentes se apresentam no horário de funcionamento do balcão, o que impossibilita acomodar o horário de V.Ex.<sup>a</sup>

24. Neste sentido, verifica-se que não assiste a V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> o direito à observância do horário pretendido, sendo que tal circunstância prende-se com o facto de, em bom rigor, esse horário pretendido se não

*configurar como um horário flexível, na aceção que dele consta do número 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*25. Sob pena de, a ser atribuído o horário nos termos peticionados estarmos perante uma verdadeira alteração de horário de trabalho, ao invés de um horário flexível ao abrigo da Lei da parentalidade.*

*26. Contudo, e sem prescindir do acima mencionado, existem também aqui outros imperiosos motivos relacionados com o funcionamento da empresa que obstam ao deferimento do pedido apresentado pela trabalhadora em apreço, como aliás, atrás se explicitou.*

*27. Face ao horário de funcionamento exposto e à necessidade de cumprimento das obrigações legais de descanso semanal e diário dos trabalhadores, de respeito pelos limites máximos de horários de trabalho, o regime de turnos rotativos é a única modalidade de horário que permite responder às necessidades do serviço, como se disse.*

*28. Com efeito, e insistimos, apesar do que V.ª Ex.ª solicita ser um horário fixo, e portanto sem qualquer enquadramento no artigo 56.º do Código do Trabalho, entendemos que o horário solicitado é incompatível com a atividade e funções que V. Ex.ª desenvolve, uma vez que, tendo V. Ex.ª a categoria de ..., não é possível, à Entidade Patronal, substituí-la internamente, atendendo ao nível de diferenciação e às exigências de horário de atendimento no balcão.*

*29. Pelo que, a conformação de um horário dessa natureza, entenda-se, flexível, no âmbito de um regime de turnos exigirá uma ponderação distinta por forma a não desvirtuar, justamente, o que emerge da sua própria natureza, sob pena de, a ser livre a iniciativa do trabalhador a sua escolha, se lhe acometer a possibilidade de, por esta via, ser o próprio a alterar o seu horário de trabalho, deixando, assim, de estar atribuído ao empregador a possibilidade de o determinar, ainda que dentro dos limites da lei (artigo 212.º n.º 1, do Código do Trabalho).*

*30. Sublinhe-se que, considera-se trabalho por turnos qualquer organização de trabalho em equipa em qua os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas (artigo 220.º do Código do Trabalho).*

*31. Ora, face à exiguidade dos quadros de pessoal na área de atividade em apreço, a necessidade de compatibilização e respeito pelos direitos dos demais trabalhadores, o cumprimento dos limites legais em matéria de horário de trabalho, verifica-se que o regime de turnos rotativos é o único modo possível de assegurar o normal funcionamento do serviço, e por consequência, da Entidade Empregadora.*

*31. O que garante a exigida equidade e conciliação dos direitos de todos os trabalhadores e que distribui de forma equitativa entre os trabalhadores condições de compatibilização da vida profissional e familiar.*

*32. Assim, o pedido de V. Ex. não se mostra exequível atentas as funções por si exercidas.*

33. *Reafirma-se que o horário fixo, requerido por V.Exa. não se mostra compatível com as exigências do funcionamento dos serviços de saúde, cuja organização assenta em turnos rotativos e aos horários certos e determinados de atendimento, o que, como já se demonstrou, o período de funcionamento é superior ao da jornada diária de V. Ex.ª, bem como dos demais trabalhadores que se encontram em igualdade de circunstâncias.*

34. *Em face do exposto, indefere-se o S/ pedido.*

(...)

\*\*\*

(...)

**Exma. Direção dos Recursos Humanos,**

*Na sequência do pedido de horário flexível, da trabalhadora Sra. D. (...) vem-se por este meio indeferir o pedido da trabalhadora, face ao facto de existirem atualmente 4 (quatro) trabalhadores no seu Serviço, com horário flexível, encontrando-se todos no período da manhã, salvo uma trabalhadora. O horário referido pela trabalhadora vai obrigar a que os demais trabalhadores tenham de laborar mais sábados, impossibilitando, também, a compensação de horas referentes aos sábados.*

*Os horários visam privilegiar a rotatividade e a equidade e são elaborados e considerados individualmente, de forma a conciliar o trabalho e a família, não sendo possível que a trabalhadora labore de 2.ª a 6.ª Feira, no horário fixo pretendido, e que os restantes trabalhadores tenham uma maior rotatividade ao sábado e domingo.*

*Não é, também, possível deferir o horário da trabalhadora, devido aos horários de atendimento ao balcão se encontrarem por turnos, de forma a atender os nossos doentes, atento o período de funcionamento (de 12 horas) excede o período normal de trabalho de cada trabalhador.*

*Da correspondência infra, deduzo que o solicitado não será um horário flexível (esse protegido pela Lei) mas, sim um horário fixo.*

*Lisboa, 14 de Março de 2024,*

**O Diretor da área de Clientes**

(...)"

**1.4.** Em 02.04.2024, por email, a trabalhadora apresentou a apreciação extemporaneamente, razão pela qual a mesma não pode ser considerada, uma vez que tendo a entidade empregadora notificado a trabalhadora, por email, a 25.03.2024, a trabalhadora teria de ter apresentado, por escrito, uma apreciação no prazo de 5 dias a contar da receção da intenção de recusa notificada, ou seja, até dia 01.04.2024, em conformidade com o disposto no n.º 4 do art.º 57 do Código de Trabalho.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas *“(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”*.

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

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

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

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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

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

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

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

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

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

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

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho (CT), 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 do CT, 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.

**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 do CT.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

<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)

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/a 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**, dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, **de segunda a sexta-feira, das 9h às 18h**, com descanso semanal ao sábado e domingo, encontrando-se disponível para continuar a trabalhar um sábado como é escalado todos os meses, com vista a prestar assistência imprescindível a filho com 5 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, por entrar na escola por volta das 9h e sair às 15h, tendo uma ama que assegura o seu acompanhamento a partir das 7h até às 19h. Solicita, ainda, este regime até o filho perfazer 12 anos de idade.

**2.28.** Por sua vez, **a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa** ao pedido de horário flexível **com fundamento** em o horário solicitado **configurar um horário fixo** e não um horário flexível **e em necessidades imperiosas do funcionamento do serviço** e em súmula, **(1)** a pretensão de colocação em horário, **no período compreendido das 09h00m às 18h00m** mais solicitando que o dia de descanso e descanso complementar sejam ao sábado e domingo **subsume-se na modalidade horário rígido**, e o que a trabalhadora pretende ver autorizado é a modalidade de horário fixo, aquele em que os turnos de entrada e de saída são fixos e permanentes, estando perante uma verdadeira alteração de horário de trabalho, ao invés de um horário flexível ao abrigo da Lei da parentalidade; **(2)** no Serviço em que se encontra alocada, **a prestação de trabalho tem, necessariamente, de se enquadrar nos períodos de turno de laboração** e ser definido em consonância com o respetivo período de funcionamento, entre as 08h e as 20h00, incluindo, um Sábado por mês, em regime de rotatividade com os demais Colegas; **(3)** Os trabalhadores laboram ou **no turno da manhã (das 08h00 às 17h00)** ou no turno **da tarde (das 11h00 às 20h00)** e **aos sábados, em regime de rotatividade, das 08h00 às 14h00**, pelo que, a pretensão de ter um horário fixo e iniciar o período de trabalho no horário pretendido não se mostra exequível, pelo contrário, revela-se comprometedor da organização e funcionamento do mesmo e atendendo às tarefas, que se traduz no atendimento ao público, tais funções impossibilitam a existência de plataformas

variáveis, uma vez que os doentes se apresentam no horário de funcionamento do balcão, o que impossibilita acomodar o horário.

**2.29.** Começando por analisar o pedido da trabalhadora não corresponder ao conceito de horário flexível previsto na lei, esclarece-se que tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar.

**2.30.** No mesmo sentido, se pronunciou o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

**2.31.** Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, 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, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.32.** No que concerne à intenção de recusa do pedido com o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a se 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 o trabalhador se este for indispensável.

**2.33.** Em rigor, alvitrado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, **somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário nos termos em que foi solicitado**, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.34.** Tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**2.35.** Outroassim resulta do pedido da trabalhadora, que a **amplitude apresentada (09h00m-18h00m) não se enquadra com os horários praticados no serviço** a que a trabalhadora se encontra adstrito, em que os trabalhadores laboram ou no **turno da manhã (das 08h00 às 17h00)** ou no **turno da tarde (das 11h00 às 20h00) e aos sábados**, em regime de rotatividade, **das 08h00 às 14h00**.

**2.36.** Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

**2.37.** Neste sentido, a trabalhadora poderá apresentar novo pedido que contenha todos os elementos determinados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente, escolher o horário flexível tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções e que lhe permita cumprir com o período normal de trabalho que está vinculada.

**2.38.** Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 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 entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do serviço onde exerce funções e que lhe permita cumprir com o período normal de trabalho que está vinculada.

**3.3.** O presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao/à trabalhador/a 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 ao/à trabalhador/a 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 24 DE ABRIL DE 2024.**