

## PARECER N.º 1129/CITE/2024

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

### PROCESSO n.º FH/5482/2024

#### I – OBJETO

**1.1.** A entidade empregadora .... enviou à CITE, em **26 de setembro de 2024**, por carta registada com AR, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ....

**1.2.** A trabalhadora apresentou o seu pedido datado de **9 de setembro de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível para prestar assistência imprescindível e inadiável à sua filha, com 11 meses de idade, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, a partir do dia 24 de outubro de 2024 e até aos 12 anos da filha, o horário seja elaborado de segunda a sexta-feira no horário das 09:00 às 18:00 horas (com uma hora de intervalo para refeição), sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, com dispensa de prestação de serviço em dias feriado.

**1.3.** A trabalhadora junta ao seu pedido um comprovativo da composição do agregado familiar.

**1.4.** Por comunicação datada de **16 de setembro de 2024**, a entidade empregadora veio manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...) Acusamos a receção do V. pedido, datado do dia 09 de setembro, solicitando autorização para adoção do regime de flexibilidade de segunda a sexta, horário de trabalho, entre as 09.00 e as 18.00 horas, por ter filho menor de 12 anos que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

Não desconhece esta empresa os princípios constitucionais contidos nos artºs 59º e 68º da Lei Fundamental, que obrigam a facilitar a conciliação da vida profissional com a vida familiar — sendo essa, aliás, uma preocupação constante desta empresa.

Lamentamos, porém, ter de Vos comunicar que é intenção desta empresa recusar o seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, pelas razões que a seguir melhor expomos:

- EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

Temos 4 turnos:

H1- 8H-11H30; 12H30-17H; (neste turno temos 4 assistentes)

H2 - 9H-12H30;14H30-19H; (neste turno temos 617 assistentes)

H3 - 9H30-13H30; 15H30-19H30; (neste turno temos 1/2 assistentes)

H4 -11H30-1 5H30; 16H30-20H30; (neste turno temos 5 assistentes)

Todos estes turnos contemplam os Sábados com horário laboral entre as 8H e as 14H com a possibilidade de meia folga durante a semana. A empresa em que trabalha, labora desde as 08.00 horas da manhã, todos os dias, de segunda a sábado, tendo no exercício das Vossas funções, outras trabalhadoras, todas mulheres e muitas delas Mães, com filhos menores de 12 anos.

Estão aquelas trabalhadoras agrupadas em quatro turnos, assim melhor identificados:

- 8H-11H30; 12H30-17H; (4 assistentes)

- 9H-12H30;1 4H30-1 9H; (6/7 assistentes)

- 9H30-13H30; 15H30-19H30; (1/2 assistentes)

- 11H30-15H30; 16H30-20H30; (5 assistentes)

Em face do exposto, não faz sentido a existência de um horário central, como aquele que por Vós é solicitado.

A situação familiar que relata não Vos impede de cumprir os turnos tal como acontecia antes do nascimento.

A flexibilização do horário proposto fará perigar o funcionamento em pleno da Clínica, sendo que a função de Assistente Dentária é fundamental ao desempenho das funções desta empresa, uma vez que com assistentes em número inferior àquele de que dispõe, não consegue garantir o cumprimento da assistência medico-dentária que constituiu seu objecto.

Acresce que a fixação de um horário de trabalho contrário ao que vigora para os restantes trabalhadores com iguais funções, faz com que o regime dos turnos deixe de se verificar, impondo a outros uma onerosidade laboral contrária aos princípios que devem nortear o regime dos horários de trabalho.

- IMPOSSIBILIDADE DE VOS SUBSTITUIR

Pesa também na intenção de recusa do horário flexível solicitado, o facto de ser V. Exa um elemento indispensável no esquema de turnos existente, atenta a experiência e conhecimentos que já detém.

A adoção do horário por Vós proposto obrigaria a formar alguém para ocupar este posto de trabalho e a sua mobilização para outro posto, o que, não se mostra viável e nunca seria realizável em tempo curto (e até médio).

A V. falta provocaria por certo a desarticulação do trabalho de equipa, com todos os prejuízos que daí poderiam advir para a produtividade e qualidade desta empresa.

- FALTA DE INDICAÇÃO DO PERÍODO DO PRAZO PREVISTO DE DURAÇÃO

Finalmente, sempre se diga que o V. pedido não obedece aos requisitos formais constantes do n° 1 do art° 57° do Código do Trabalho, na medida em que não indica o prazo previsto de duração das circunstâncias que determinaram o pedido apresentado., parecendo descabido que o solicite até ao limite dos 12 anos de idade da V. filha.

Em face do exposto, não restará a esta empresa outra solução que não seja a de recusar o V. pedido — sendo essa a intenção que, desde já, manifestamos.

(...)"

**1.5.** Com data de 18 de setembro de 2024, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, nos termos que se seguem:

"(...) ..., em união de facto com ..., com residência na ..., colaboradora a prestar serviços como Assistente de Consultório na ..., que va Exa superiormente dirige, situada na ..., tendo a legitimidade e estando em tempo (artigos 56° e 57° do Código do Trabalho) requereu a V. Exa no passado dia 11 de Setembro (data de chegada do pedido), o regime de horário de Trabalho flexível para corresponder às responsabilidades familiares que se impõem de momento.

e as 18.00h de segunda a sexta, sendo o descanso suplementar o sábado e o descanso obrigatório o domingo, por ter uma filha menor de 12 anos com o qual vive em comunhão de mesa e habitação.

que Compreendendo que não fará parte de nenhum dos turnos definidos por V.Exa, mas sim por um horário abrange a parte do dia de trabalho em que mais se exige a necessidade da presença de Assistentes Dentárias em Clínica, portanto assegurando o normal funcionamento da mesma.

Fundamental, Tendo V. Exa conhecimento dos princípios constitucionais contidos nos artºs 59º e 68º da Lei que obrigam a facilitar a conciliação da vida profissional com a vida familiar — sendo essa uma preocupação da empresa tal como expressa, é Vos pedido que aceite o regime de horário flexível à funcionária a cima referida com vista, principalmente, a que esta tenha um horário compatível com a ..., que sua filha frequenta, podendo ir levar, buscar e passar algum tempo de qualidade com a menor depois do horário escolar e aos sábados. O horário de funcionamento da ... é das 07.30h às 19.00h, segunda a sexta.

Pedido esse que VaExa indeferiu.

horário Segue abaixo as razões, explicadas de forma mais sucinta e esclarecedora, pelo qual o pedido de flexível foi feito:

trabalho 1h - Dos 4 turnos apresentados por V. Exa, a requerente estará presente em todos eles, entrando ao mais tarde que o primeiro turno (H1), e saindo 2h30 mais cedo que o último turno (H4), tendo apenas 1h de pausa para almoço das 13.00h às 14.00h que coincide com a quebra de consultas originada pela hora de almoço de grande parte dos médicos, e portanto estará presente em Clínica nas horas em que é necessário um maior número de assistentes.

elementos da equipa, não será possível contemplar os sábados, não tendo intenção de qualquer modo prejudica-los.

a partir 2020, - A celebração do contrato de trabalho entre ambos, foi no dia 1 de Março de 2019, produzindo efeitos dessa mesma data, tendo a trabalhadora sido efetivada por va Exa no ano seguinte a 1 de Janeiro de demonstrando todo o reconhecimento e apreciação pelo seu trabalho.

- A trabalhadora tem conhecimento que na presente data existe na clínica 21 assistentes de consultório, incluindo a trabalhadora. De todas, 4 das assistentes mais antigas não têm a obrigação de trabalhar aos sábados, que se compreende perfeitamente, todas as restantes colegas (à exceção de uma) têm os mesmos horários compreendidos de segunda a sábado com folga durante a semana. Sabe-se que existem outras funcionárias Mães, com filhos menores de 12 anos a trabalhar, e fazem todos os turnos, no entanto, as situações familiares e contratuais não são a mesmas, pelo que não se pode comparar.

- Como é do conhecimento de Va Exa uma das colaboradoras, a exceção mencionada acima, elaborou o mesmo pedido de regime de horário de trabalho flexível para responsabilidades familiares, e que foi aceite por va Exa, o que acaba por ser não só um contrassenso, como discriminatório a recusa de horário flexível à trabalhadora que apresenta este pedido, sendo uma violação do princípio de igualdade entre trabalhadores, princípio consagrado, inclusive, constitucionalmente (artigo 13º da C.R.P).

Portanto, tal como expõe na sua intensão de recusa, a fixação de um horário de trabalho contrário ao que vigora para os restantes trabalhadores com iguais funções, não faz com que o regime dos turnos deixe de se verificar, pois tal horário já existe e os turnos continuam o seu funcionamento em pleno, não impondo a outros uma onerosidade laboral contrária aos princípios que devem nortear o regime dos horários de trabalho.

Face ao exposto, não faz sentido a trabalhadora ser obrigada a cumprir os horários de turno que tem em funcionamento na Clínica, o horário das 09.00h às 18.00h é completamente compatível.

- Va Exa, invoca que se a trabalhadora não realizar os horários normais de turno, este irá perigar o funcionamento em pleno da Clínica, sendo que grande parte da equipa médica inicia o seu trabalho às 09.00h, hora de entrada que a funcionária está a solicitar, pelo que não se justifica a recusa. O mesmo acontece com a hora de pausa, para almoço, que é o comum aos médicos, não deixando de garantir o cumprimento da assistência médico-dentária que constitui seu objectivo.

Relativamente ao fim de dia, existem médicos que acabam as suas consultas mais cedo, o que facilita a conciliação com o horário pedido. Relativamente aos sábados, é do conhecimento de Va Exa que nem todos os médicos trabalham ao sábado e só esporadicamente é que a clinica estará em funcionamento completo. o que não acontece de momento.

-Relativamente à impossibilidade de substituir a requerente, é com grande apreciação que esta toma conhecimento da contínua apreciação do seu trabalho e reconhecimento como peça importante para a empresa, estando ela ao seu dispor para dar formação e transmitir conhecimentos às colegas que assim entender, relembrando que VaEXa lhe facilitou o Curso de Formação de Formadores, capacitando-a de

dar formação interna às colegas, esta capacidade seria uma maisvalia para todos, tornando as assistentes mais novas mais capacitadas a nível de conhecimentos, melhorando o trabalho de equipa, produtividade e qualidade do serviço da empresa, não sendo de todo prejuízo para a empresa a colocação da mesma no horário flexível, pois, se se adotasse esta medida formativa tornaria toda a equipa mais equilibrada a nível de conhecimentos.

- Por fim, relativamente à falta de indicação do período do prazo previsto de duração do horário flexível, e cumprindo os pressupostos legais, como já foi indicado, sendo que o prazo previsto, dentro do limite aplicável, se confirma até a menor completar os 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT). (...)"

**1.6.** Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumprir analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)"

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia,

em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** 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.**

**2.7.** Recentemente, 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 a 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).

**2.8.** Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que 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.**

**2.10.** No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.17.** 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** 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.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

**2.22.** 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**.

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal 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.

**2.24.** 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** 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.



**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

**2.28.** Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se entende por **horário de trabalho** “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

**2.29.** É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.30.** Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou

mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível 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.** Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.32.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

**2.33.** É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

**2.34.** Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

**2.35.** 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 exequível 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.**

**2.36.** Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

\*\*\*\*\*

**2.37.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência imprescindível e inadiável à sua filha, com 11 meses de idade, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, a partir do dia 24 de outubro de 2024 e até aos 12 anos da filha, o horário seja elaborado de segunda a sexta-feira no horário das 09:00 às 18:00 horas (com uma hora de intervalo para refeição), sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, com dispensa de prestação de serviço em dias feriado.

**2.38.** O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.39.** Sublinhamos todavia que, no contexto funcionamento de um estabelecimento que impõe a prestação da trabalho de forma ininterrupta, durante 6 dias da semana, incluindo dias feriados, a dispensa de trabalho nesses dias, conforme solicitada pela trabalhadora, só poderá/deverá ser atendida em conformidade com a distribuição dos horários elaborados pela entidade empregadora e conquanto tal dispensa permita cumprir o período normal de trabalho semanal

a que a trabalhadora se encontra vinculada, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.40.** O artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.41.** “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.42.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.43.** Conjugado o pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora, entendemos que se mostram concretizadas exigências imperiosas de funcionamento do serviço na medida em que o horário solicitado pela trabalhadora (proposto entre as 09h00 e 18h00) não tem enquadramento em nenhum dos horários praticados pelas várias assistentes e que praticam os seguintes horários com respeito pelos seguintes turnos:

H1- 8H-11H30; 12H30-17H; (neste turno temos 4 assistentes)  
H2 - 9H-12H30;14H30-19H; (neste turno temos 6/7 assistentes)  
H3 - 9H30-13H30; 15H30-19H30; (neste turno temos 1/2 assistentes)  
H4 -11H30-15H30; 16H30-20H30; (neste turno temos 5 assistentes)

**2.44.** Releva ainda o facto de a trabalhadora ter assumido ter conhecimento que o horário solicitado não faz parte de nenhum dos turnos definidos pela empregadora, mas entende que

se trata de um *horário que abrange a parte do dia de trabalho em que mais se exige a necessidade da presença de Assistentes Dentárias em Clínica, portanto assegurando o normal funcionamento da mesma.*

**2.45.** Entendemos, porém, que numa organização dos tempos de trabalho por turnos, o desenquadramento do horário solicitado pela trabalhadora, sem margem de ajustamento, configura um constrangimento inexigível à entidade empregadora que veria obrigada a criar um horário “ex novo” apenas e só para assegurar as necessidades de conciliação da trabalhadora requerente.

**2.46.** É certo que a trabalhadora menciona que existe, pelo menos, uma outra trabalhadora com horário flexível, mas não refere que essa trabalhadora presta a sua atividade no horário que solicita, circunstância que afasta qualquer tratamento desigual entre trabalhadores/as.

**2.47.** Saliente-se, porém, que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que, por outro, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.48.** E ainda que, pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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.

**2.49.** Mais note-se ainda que as exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

**2.50.** De todo o modo, pelos motivos atrás aduzidos, entendemos que da intenção de recusa da entidade empregadora se aferem objetivamente factos que permitem concluir que a

autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, nos termos pretendidos, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, significam, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora.

### III – CONCLUSÃO

Pelo 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 ... **que, querendo, poderá a todo o tempo formular novo pedido.**

**3.2.** Não obstante, a empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

### IV - INFORMAÇÕES:

#### A CITE informa que:

**4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).



**4.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

**4.3.** A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 23 DE OUTUBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**