

## PARECER N.º 59/CITE/2023

**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 CITE-FH/5056/2022**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 19.12.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ...

**1.2.** Por email de 14.11.2022, o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“ (...)

*Excelentíssimos Senhores,*

*Eu, ..., auxiliar de ... (...), venho requerer autorização para praticar, ao abrigo do artigo 56.º do Código de Trabalho, portanto, horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a poder acompanhar as minhas filhas: ... e ..., nascidas em 10/06/2018 e 04/08/2020, respetivamente.*

*Estas crianças, minhas dependentes, habitam comigo e com a mãe, logo em comunhão de mesa e habitação, como consta no comprovativo em anexo.*

*Sendo a mãe, ..., também funcionária desta instituição e sem horário/folgas fixos estabelecidos contratualmente, é de superior importância a atribuição deste regime horário, pelo que me comprometo a cumprir o período normal de trabalho semanal (40 horas), em média de cada período de quatro semanas.*

*Consoante o disposto no artigo supra citado, proponho que o horário de trabalho seja: Em dias úteis, de segunda-feira a sexta-feira e entre as 9h e as 17h.*

*Fico a aguardar atenciosamente o deferimento deste pedido (...)."*

**1.3.** Por carta datada de 25.11.2022, a trabalhadora foi notificado da intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"(...)*

*Exmo. Senhor,*

*Reportando-nos ao requerimento por si subscrito e enviado a 14-11-2022 por email, através do qual solicitou a atribuição de horário flexível, vimos, pelo presente, informar V. Exa. que é nossa intenção recusar o horário de trabalho por si pretendido, com os fundamentos que se passam a expor:*

*Por um lado, no requerimento acima descrito, V. Exa. não indicou a data pretendida para início de vigência do pretendido regime, nem mesmo indicou o prazo de vigência do horário flexível dentro do limite aplicável, nem o período, dentro do horário indicado, para intervalo de descanso; o que configura uma violação grosseira do disposto no artigo 57.º, n.º a, al. a) do C. Trabalho.*

*Acresce que, é nosso entendimento que o horário flexível não dá o direito ao trabalhador de escolher um horário fixo de trabalho, indicando como dias de descanso fixo o sábado e o domingo, excluindo assim a prestação da atividade aos fins-de-semana, ao contrário do que acontece com os demais colegas de serviço. Ora, os períodos de presença obrigatória são definidos pela Entidade Empregadora, apenas cabendo ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal e trabalho diário - Cfr. Artigo 56.º, n.º 3 do C. Trabalho.*

*Ora, no seu pedido, V. Exa. exclui, logo, a prestação de qualquer atividade ao fim-de-semana e indicou a hora de entrada e de saída de tal modo que nada resta à Instituição que não seja*

*gerir os intervalos de descanso. Pelo que, também por este motivo, entendemos que V. Exa. não indicou um horário flexível no cumprimento do regime legal vigente — neste sentido, acórdão do TRP de 29-01-2020.*

*Não obstante o exposto, impõe-se atentar no seguinte:*

*V. Exa. foi contratado a 08 de agosto de 2022, pelo prazo de 12 meses, para o exercício de funções de Auxiliar ... (...); entidade que, conforme é do seu integral conhecimento, funciona de forma ininterrupta todo o ano, atendendo à natureza dos serviços prestados.*

*Aquando da sua contratação, a aqui (...) informou-o que teria de trabalhar em dias de feriados, em horário noturno e aos fins-de-semana, atenta a laboração contínua do (...). De igual forma, à data da contratação, as suas filhas menores já tinham 4 e 2 anos de idade; o que significa que, as suas responsabilidades parentais já existiam quando se encontrava em processo de recrutamento e foi contratado; pelo que, se V. Exa. tinha intenção de não trabalhar aos fins-de-semana, aos feriados e em horário posterior às 17:00 horas, deveria ter informado, desde logo, o (...) dessa sua intenção, em nome da boa-fé contratual.*

*Todavia, nada referiu a esse respeito e, após 4 meses de execução do seu contrato de trabalho, submeteu o pedido de atribuição de horário flexível; o que, segundo o nosso entendimento, configura um manifesto abuso de direito.*

*Conforme é do seu conhecimento, V. Exa. encontra-se a exercer funções na ... do (...), cujo horário de funcionamento é de segunda-feira a sábado, das 08:00 horas às 21:00 horas.*

*No aduzido serviço de ..., já há um colaborador com a mesma tipologia de horário.*

*Há que não olvidar que os períodos de horários das 08 às 09 horas e das 17:30 às 21 horas tem um maior número de agendamentos de consultas externas, uma vez que as marcações de consulta têm maior procura nos horários pós-laboral dos pacientes.*

*Pelo que, sendo a equipa de ... composta por 9 colaboradores, um dos quais trabalha até às 18:00 horas, se lhe fosse atribuído o horário por si solicitado, tal serviço deixaria de ficar convenientemente assegurado, face aos meios humanos necessários e disponíveis, atualmente.*

*Com efeito, o horário pretendido por V. Exa. contende claramente com os horários onde se verifica a sobrecarga de agendamentos e nos quais o (...) precisa de assegurar o volume de marcações.*

*Assim, por razões imperiosas ao funcionamento do serviço e, cumulativamente, com vista à manutenção da qualidade dos serviços de saúde prestados, é inexigível à aqui Entidade Empregadora correr o risco de ter de recusar ou não conseguir assegurar as consultas agendados a partir das 17H00 e ao sábado, por falta de recursos humanos.*

*Não resta, por conseguinte, outra alternativa à Instituição que não seja, por ora, indeferir o seu pedido, face às aduzidas razões acima elencadas.*

*Por fim, reitera-se, igualmente, que o seu pedido mereceu parecer desfavorável da Coordenação do Serviço.*

*Não obstante o exposto, impõe-se salientar que esta Instituição é sensível à conciliação da vida familiar dos seus trabalhadores com a vida profissional, pelo que, na elaboração dos horários de trabalho, os mesmos são organizados, sempre que possível, tendo em conta as necessidades manifestadas. Elementos que continuarão a ser tidos em consideração na organização dos horários futuros.*

*Assim e face aos fundamentos acima expostos, informa-se V. Exa. que é intenção da (...) recusar o pedido de horário flexível por si apresentado nos moldes e pelo tempo solicitado, sob pena de vermos irremediavelmente prejudicado e comprometido o normal funcionamento do serviço de ... (...). Atento o exposto e em cumprimento do prescrito no artigo 57.º, n.º 4 do C. Trabalho, V. Exa. dispõe do prazo de 5 dias a contar da receção da presente missiva para, querendo, apresentar por escrito a sua apreciação à presente intenção de recusa. (...)."*

#### **1.4. O trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:**

*Bom dia,*

*Exmos. Srs; em apreciação à vossa resposta ao pedido, da minha parte, de horário flexível, tenho a dizer o seguinte:*

- Com relação à indicação da data pretendida para o início da vigência, o prazo de vigência do regime de horário flexível e o período para intervalo de descanso, assim como, a própria definição da hora de entrada e saída e dias de folga, o que consta no pedido são propostas, tendo em conta o horário de funcionamento das creche/infantário frequentadas pelas minhas filhas e apelando ao mero senso comum.

Pelo que, eu não sendo formado em direito e como ficou demonstrado em reuniões anteriores a este pedido, com a Enf. ..., Enf. ..., Enf. ... e Enf. ..., tentei sempre negociar uma solução que satisfizesse ambas as partes, razão pela qual este pedido apenas surge 4 meses depois da minha contratação, mas que se revelaram infrutíferas pois nunca me foi apresentada uma qualquer proposta que viesse de encontro às minhas necessidades, nem na resposta enviada por vossas excelências;

- Aquando da minha contratação, revelei informações que são da minha esfera pessoal e que não só não sou obrigado a revelar mas que a serem pedidas pelo meu empregador, é necessário que fique registado por escrito a razão pela qual me estão a ser pedidas, pois podem tratar-se de factores discriminatórios (Artigos 16.º 1/2, 17.º 1a/b e 24.º 1/2a/3b do Código do trabalho), como por exemplo o facto de ter duas filhas menores ou de ser ... Fi-lo em nome da boa-fé contratual, fui colocado no serviço de ..., cujos horários permitiam equilíbrio a nível da minha saúde pessoal e familiar e nesse contexto nunca expressei (Artigo 102.º Código do Trabalho; Artigo 227.º 1 do Código Civil) qualquer intenção de praticar o horário flexível.

Comecei a fazê-lo, nas reuniões acima mencionadas, durante a integração no serviço de ..., cujos horários, pela sua irregularidade, provocam grandes desequilíbrios, não só na gestão familiar mas principalmente na gestão da ..., tal como acontece no serviço de ... Preocupações confirmadas e espelhadas na aplicação que faz a leitura contínua da minha glicose e que me disponibilizei a mostrar e a debater com a Dra. ..., responsável pelas consultas de Medicina no Trabalho o que nunca chegou a acontecer tendo-me sido passada a informação de que não havia necessidade.

Acresce que a minha esposa, aquando da minha contratação, se encontrava em licença de amamentação e após o término da licença as ditas responsabilidades familiares e rotinas se alteraram e houve a necessidade de considerar a implementação do horário flexível, pelo que não configura, de forma alguma, um abuso de direito da minha parte, até porque, nos termos da lei, não há qualquer indicação em relação à data em que o trabalhador pode fazer este pedido. Este processo demonstra, sim, que o meu empregador, sabendo dos desequilíbrios que os horários que me são atribuídos causam e revelando desconsideração pelos artigos

55.º, 56.º, 87.º e 88.º do Código do Trabalho, para além de não procurar corrigi-los, rejeita as minhas propostas nesse sentido (artigo 59.º 1 b/c/d da Constituição Portuguesa);

- O serviço de ..., onde neste momento me encontro alocado, já tem, de facto, um elemento em regime de horário flexível, pelo que não será posto em causa, com certeza, o funcionamento deste ou de outro serviço se tal direito me for atribuído. Atendendo ao que foi supramencionado, discordo veementemente da resposta dada ao meu pedido e aguardo uma resposta favorável da vossa parte, estando, como sempre, disponível para debater uma solução. (...)

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º

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

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

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

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

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho

e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário

flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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

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

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a

---

<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.

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, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência às suas duas filhas, nascidas em 10.06.2018 e 04.08.2020, respetivamente, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação. Para o efeito, requer que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 9h e as 17h, de segunda a sexta-feira.

**2.28.** Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando (1) que o pedido do trabalhador incumpe os requisitos formais previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente não indica a data pretendida para início do regime de horário flexível, não indica o prazo de vigência do horário flexível dentro do limite aplicável, nem o período, dentro do horário indicado, para intervalo de descanso; (2) o direito a trabalhar em regime de horário flexível não permite ao trabalhador escolher um horário fixo de trabalho, indicando os dias de descanso semanal; e (3) na existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.29.** Começamos por referir, ao contrário do que defende a empregadora, o pedido do trabalhador requerente cumpre com todas as formalidades exigidas na lei.

---

<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)

**2.30.** Na verdade, a antecedência de 30 dias prevista na lei é meramente indicativa, ou seja, serve apenas para que as partes saibam que acaso o horário seja aceite, ele apenas se poderá iniciar 30 dias após a apresentação do pedido. Outrossim, a ausência de indicação do prazo de vigência do horário flexível não compromete o pedido do trabalhador, uma vez que na sua ausência, deve atender-se ao prazo supletivo previsto na lei, ou seja, até aos 12 anos de idade da criança. Quanto à ausência de indicação do período para intervalo de descanso, tal não se mostra obrigatório, pelo que tendo o trabalhador indicado a amplitude horária em que pretende trabalhar, cabe à entidade empregadora fazer essa gestão, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.31.** Por seu turno, quanto à possibilidade de o trabalhador requerer um horário fixo e indicar os dias em que pretende gozar do descanso semanal, remete-se para a posição vertida nos pontos 2.21 a 2.23 do presente Parecer, defendida em diversos Pareceres da CITE e que teve igualmente colhimento pelos nossos Tribunais superiores.

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

**2.33.** No mesmo sentido também o Supremo Tribunal de Justiça já se pronunciou, em Acórdão proferido em 12.10.2022, no âmbito do processo n.º 423/20.9T8BRR.L1, donde se extrai o seguinte sumário:

---

<sup>3</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido em 11.07.2019, no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1; Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido em 28.10.2020, proferido no âmbito do processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1. e Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR; todos disponíveis em: [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

*“O texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares”.*

**2.34.** Com efeito, tendo o trabalhador apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia apenas aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, apresentar intenção de recusa ao pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

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

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

*profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**2.37.** Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, afigura-se-nos que o mesmo é insuficiente e não permite preencher o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir o/a trabalhador/a, uma vez que apresenta os seus argumentos de forma genérica, abstrata e conclusiva.

**2.38.** Na verdade, dos factos alegados pela entidade empregadora, não é possível concluir pela demonstração suficiente, objetiva e inequívoca, de que o pedido de horário flexível do trabalhador coloca em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções.

**2.39.** De facto, a entidade empregadora não demonstra que motivo ou motivos, naquela situação em concreto e pelas funções que o requerente exerce, não se revela possível atribuir o horário nos termos solicitados.

**2.40.** Em suma, da exposição da entidade empregadora, não é possível, concretamente, aferir os períodos de tempo que ficariam a descoberto com a aplicação do horário solicitado pelo requerente, isto é, não são indicados os horários existentes no serviço e desses horários, quais é que deixariam de ficar convenientemente assegurados face aos recursos humanos necessários e disponíveis, acaso o horário requerido pelo trabalhador lhe fosse atribuído.

**2.41.** Acresce que a entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa com a existência de outro trabalhador com horário flexível já atribuído naquele serviço. Porém, é também por esse motivo que este pedido não pode ser recusado, porquanto isso poderia criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”*(n.º 2 do artigo 25.º do

Código do Trabalho).

**2.41.** Neste sentido, a CITE tem defendido que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”*

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

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código



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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JANEIRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**