

**PARECER N.º 407/CITE/2019**

**Assunto:** - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2612/FH/2019

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 01.07.2019, por correio registado com aviso de receção, da ... cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., Técnico de ... na área de ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
  
- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador, em 03.06.2019, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor, nascida a 15.07.2015. Pretende que lhe seja autorizado prestar trabalho no horário entre as 8:00h e as 16:30h, de segunda a sexta-feira, excluindo os feriados, pelo período de 24 (vinte e quatro) meses. Sustenta o pedido no facto de viver com o seu filho menor em comunhão de mesa e habitação, o qual necessita do seu apoio, acompanhamento e assistência. A mãe da menor é funcionária na Empresa ... com a profissão de .... Contudo, os progenitores estão a divorciar-se, encontrando-se a decorrer um processo de divórcio e separação de pessoas e bens, por mútuo consentimento, na Conservatória do Registo Civil de ..., sendo, atualmente, o agregado

familiar composto pelo trabalhador aqui requerente e a sua filha menor. Mais, informa que o horário de funcionamento do Infantário frequentado pela sua filha é entre as 7h30 e as 17h00, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira.

- 1.3. Em 19.06.2019, a entidade empregadora expediu carta registada, com aviso de receção, ao trabalhador e por este recebida em 21.06.2019, notificando-o da intenção de recusa, comunicando-lhe o seguinte:

“(…)

*FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO*

*POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA*

*1 — Enquadramento E Organização dos Horários na ...*

*A ... — ... (...) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência e..., (...).*

*2.º*

*Exercendo a sua atividade nos ... de ..., para o que se encontra devidamente licenciada.*

*3.º*

*A atividade ... da ... é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do ...*

*4.º*

*Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo 1 ao DL 275199, de 23 de julho, licenciada pela ... para o exercício da atividade de ... nas seguintes categorias de serviços:*

*a) Categoria 1 —...*

b) Categoria 2— ...

c) Categoria 3 — ...

d) Categoria 4 — ...

e) Categoria 5 — ...

f) Categoria 6 — ...

g) Categoria 7— ...

h) Categoria 9— ...

i) Categoria 10 — ...

5.º

*No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos..., clientes da ..., cujas ..., devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.*

6.º

*Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, abrangendo sábados, domingos e feriados.*

7.º

*Tal implica que, ultrapassando o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais de trabalho legalmente permitidos, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de ... segundo o regime de organização de turnos – cfr. 221.º, n.º1 do CT.*

8.º

*Assim, dispõe também a Cláusula 27.ª, n.º 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada — publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º6, de 15*

*de fevereiro de 2012— que «(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos».*

*9.º*

*Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (“...”), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25.ª, 27.ª e 47.ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao ... .. e “...”, estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber*

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;*
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*
- c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);*
- d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
- e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas (...), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;*
- f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*

*g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*

*h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*

*i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.*

11.º

*Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo do ... aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de Técnico de ... (...) e de Operador de ... (...) são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne — cfr. Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao ... "... " e "... ".*

12.º

*Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32.ª, n.º 1 do ..., à imagem do disposto à luz do 212.º do CT, se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».*

13.º

*O Trabalhador ... encontra-se vinculado à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de Técnica de ... (...), exercendo a sua atividade na área de ... de ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.*

14.º

*Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuido na Cláusula 1.ª do Anexo ao ... relativamente à categoria profissional de ... aplicável ao Trabalhador ..., o ... é « o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas ... e pela Empresa, prepara ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: ...».*

15.º

*Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14.ª e seguintes do Anexo ao ... relativamente às categorias profissionais aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos.*

16.º

*Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.*

## ***II — Do Horário praticado pelo Trabalhador e do impacto do Horário Especial por ele requerido***

17.º

17.º •

*O Trabalhador ... integra a área de ... de ..., onde exercem funções trabalhadores com formação específica para o exercício destas tarefas.*

18.º

*No total integram a referida área 21 (vinte e um) trabalhadores, dos quais 5 (cinco) prestam serviço em horário flexível ao abrigo da proteção da parentalidade, e os restantes 16 (dezasseis) que integram o horário de trabalho 009DT, que tem uma amplitude horária de 24 horas diárias, com folgas rotativas, e que se encontra organizado de acordo com a matriz que junto se anexa como Documento n.º1, a qual prevê a existência dos seguintes turnos rotativos, de segunda-feira a domingo (...):*

- Das 00h00 às 08h00*
- Das 05h00 às 14h00*
- Das 08h00 às 16h30*
- Das 07h30 às 16h00*
- Das 14h30 às 23h00*
- Das 16h00 às 00h30*

*21.º*

*Sendo que a matriz do horário de trabalho em vigor na área de ... de ..., que juntou como Doc. 1 (...) foi construída de modo a possibilitar a cobertura mínima que permite assegurar as necessidades operacionais diárias, criando-se os turnos sequenciais de sete semanas a que corresponde uma linha no horário, com os respetivos horários de entrada e de saída. com vista à prestação sucessiva de trabalho por trabalhadores que ocupam o mesmo posto de trabalho e executam as mesmas tarefas:*

*22.º*

*(...)*

*23.º*

*(...)*

24.º

*Contudo, e como também já mencionado, até no normal decorrer do exercício de funções pelos Trabalhadores (...), por vezes não é possível à Empresa assegurar a cobertura na totalidade das necessidades operacionais.*

25.º

*É o caso em que há sobreposição do gozo de férias por parte de um ou mais trabalhadores e o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar por parte de outros trabalhadores.*

26.º

*Ou quando, por exemplo, por motivo de participação em ações de formação ou por motivo de doença, etc. nem todos os trabalhadores da área que integram aquele horário de trabalho se encontram disponíveis para prestar trabalho.*

27.º

*Motivo pelo qual, um horário de trabalho com uma matriz de 18 semanas (linhas), deveria ter, pelo menos, 21 (vinte e um) trabalhadores (...), pois só assim é possível assegurar, na vicissitude da execução do horário ao longo do ano, a presença dos trabalhadores necessários em todos os turnos.*

28.º

*(...) a área de ... de ... já comportar cinco trabalhadores com prestação de trabalho em regime de horário flexível (...).*



29.º

*(...), a execução prática de um horário de trabalho está sujeita a vicissitudes que, sejam em cumprimento de obrigações legais (gozo de férias, frequência de formação contínua obrigatória, medicina de trabalho, etc.), ou devido a outros imprevistos (doenças ou acidentes de trabalho, etc.), determinam alterações na cobertura/ presença diária de pessoas ao serviço e que se encontram integradas no referido horário de trabalho, o que, por vezes, toma impossível a cobertura das necessidades operacionais diárias.*

30.º

*Situação que seria ainda mais agravada, com a concessão do horário especial requerido pelo Trabalhador (...) que tem entradas fixas às 08h00 e saídas fixas às 16h30.*

31.º

*Mais, ao conceder este horário de trabalho ao Trabalhador, considerando o já referido sobre os turnos e as necessidades operacionais da área, implicaria a falta de recursos humanos em determinadas faixas horárias e particularmente aos fins de semana. (...).*

32.º

*Do mesmo modo, e inversamente, o facto de o Trabalhador ter um horário fixo, o qual incide na faixa horária na qual a Empresa já tem mais trabalhadores ao serviço, implicaria um excedente de trabalhadores nessa margem horária e, conseqüentemente, um deficit noutras margens horárias.*

33.º

*Não nos podemos esquecer que o Trabalhador solicita um horário de trabalho fixo, numa faixa e turno das 08h00 às 16h30 em que são necessários 4 (quatro) recursos, mas no qual se encontram integrados também os outros colegas de trabalho a beneficiar de horário ao abrigo da proteção da parentalidade, com um conseqüente excesso de recursos naquela faixa horária de segunda a sexta-feira (por vezes ascendendo mais do dobro com 10 recursos humanos), e efetiva ausência de recursos, por exemplo da faixa horária das 14h30 às 23h00, e presença de recursos em números inferiores às necessidades operacionais nos turnos das 00h00 às 08h00 e das 16h30 às 00h30.*

34.<sup>a</sup>

(...).

35.<sup>o</sup>

(...)

36.<sup>o</sup>

*(...) resulta que não é possível à Empresa conceder o horário especial nos termos requeridos pelo Trabalhador (...), uma vez que tal horário implicaria, por um lado, urna falta de recursos humanos em várias faixas horárias diárias (...) em especial ao fim-de-semana e, por outro lado, um excesso de recursos na faixa horária diárias daquela área no período do horário especial pretendido pelo Trabalhador.*

37.<sup>o</sup>

*Acréscce ao exposto que, para que a Empresa pudesse colmatar as falhas na cobertura operacional que seriam criadas com a concessão deste horário especial, teria que contratar mais urna pessoa para fazer face às*

*necessidades da área, pessoa essa que teria que ter formação técnica necessária e específica ao desempenho da função, impossibilitando, por isso, uma simples transferência de trabalhadores da Empresa de outras áreas.*

38.º

*E não se diga que a Empresa pode criar novos horários de trabalho em que as necessidades operacionais se coadunem com os recursos humanos disponíveis, porquanto as regras apartadas de construção de horários por turnos constam das Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao ... "..." e "...", não permitem, atendendo aos recursos com formação técnica exigível para a função, outro tipo de integração dos recursos humanos face às necessidades operacionais.*

39.º

*Assim sendo, e considerando;*

*I) a reduzida dimensão da área (21 trabalhadores);*

*II) as necessidades operacionais que exigem a prestação de trabalho diário por 12 trabalhadores, integrados nos 5 turnos, com as horas de entrada e saída previstas na matriz;*

*III) os horários da área que permitem cobrir as necessidades operacionais de acordo com o fluxo horário diário das mesmas (mais trabalhadores nas horas de maior trabalho e menos trabalhadores nas horas de menor trabalho);*

*IV) as vicissitudes inerentes à própria prestação de trabalho numa área de reduzida dimensão, nomeadamente o impacto causado pelo gozo de férias, descansos semanas e faltas imprevistas.*

*Manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com entradas às 08h00 e saídas às 16h30 ao trabalhador (...), com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa.”.*

- 1.4. O trabalhador requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, por carta registada, com aviso de receção, expedida, em 24.06.2019, onde reiterou o peticionado e de se extraiu os seguintes excertos:

*“(…)*

*O horário pretendido, e que agora melhor se esclarece, compreende entradas a partir das 08h00 e saídas até às 18h00, em regime de folgas rotativas, excluindo feriados, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.*

*(…) o horário solicitado pelo Requerente é o único que satisfaz as suas necessidades familiares, inclusive porque tem a seu cargo, sozinho, o dever de assistência à sua filha menor.*

*10. Só assim, portanto, o Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto pai, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidados e de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento de sua filha, o que não pode ser descurado — situação que tem total proteção, não apenas na vertente moral como legal, uma vez que o Requerente poderá, eventualmente, vir a ser responsabilizado se não cumprir com os seus deveres.*

*(…)*

***II — Da refutação da intenção de recusa por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa***

*11. Desde já se deixa expresso que o Requerente impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.*

(...)

*Sempre se dirá que tais “exigências imperiosas”, para os devidos efeitos legais, terão que sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas dificuldades poderão e deverão ser superadas pela empresa.*

*14. As necessidades operacionais da empresa nesta área da ... são asseguradas por cerca de 25 trabalhadores pelo que não se aceita que o pedido do Requerente possa colocar em causa o funcionamento da empresa.*

*15. No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da ... é importante referir que os planos de exploração das ... são conhecidos com mais de 6 meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.*

*16. E, relativamente ao trabalho por turnos, devemos mencionar que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade, e que por esse motivo não deverá ser também prejudicada no regime dos horários flexíveis, cujo objetivo é acautelar as responsabilidades parentais dos trabalhadores.*

*Desde já,*

*17. Se impugnam todos os quadros juntos, pois os factos que pretendem sustentar são desconhecidos do Requerente.*

*18. Ainda assim, sem conceder, sempre se dirá que:*

*a) na pág. 6, ponto 18.º da Fundamentação da Intenção de Recusa de Concessão de Horário é referido que esta área integra 21 trabalhadores, dos quais 5 prestam serviço em horário flexível ao abrigo da proteção da parentalidade e os restantes 16 integram o horário de trabalho 009DT com uma amplitude de 24 horas diárias e folgas rotativas.*

*b) por sua vez na pág. 10, ponto 27.º da referida fundamentação é também referido que “um horário de trabalho com uma matriz de 18 semanas deveria ter, pelo menos, 21 trabalhadores integrados no referido*

horário” pois só assim será possível assegurar, na vicissitude da execução do horário ao longo do ano, a presença dos trabalhadores necessários em todos os turnos.

c) ora, assim sendo, verifica-se, segundo a empresa, que esta área se encontra dotada do número de trabalhadores necessários às atividades operacionais, mesmo tendo em conta a eventualidade de ausências não programadas.

d) na pág. 11, ponto 30.º e ponto 33.º é feita referência a um pedido de horário que não corresponde ao pedido do Requerente — **o pedido feito é horário flexível com entradas a partir das 08h00 e saídas até às 18h00** (hora de saída que agora se altera para melhor conciliação do solicitado), **em regime de folgas rotativas, excluindo feriados**, e não horário de trabalho fixo conforme mencionado nos pontos referidos.

e) na pág. 12, ponto 36.º é mencionada a falta de recursos “em várias faixas horárias diárias em especial ao fim de semana”, no entanto o pedido formulado pelo Requerente contempla entradas a partir das 08h00 e saídas até às 18h00 e **folgas rotativas**.

f) na pág. 13, ponto 39.º a empresa, contrariando o que tinha exposto no ponto 27.º, considera a reduzida dimensão desta área em termos de recursos humanos e a dificuldade em colmatar o impacto causado pelo gozo de férias, descansos e faltas imprevistas, mas é a mesma empresa que tem a responsabilidade de acautelar essas dificuldades quer em termos de alocações ou de contratações. Se o número de trabalhadores não é suficiente, a responsabilidade é da empresa e o Requerente não pode ser prejudicado no exercício dos seus direitos, especialmente os da parentalidade.

(...).”

**1.5.** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a

entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 28.06.2018, por correio registado, com aviso de receção.

\*

- 1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“ (...) c) 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 (...) ”.*

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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”.
- 2.2. 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.

- 2.3. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
  
- 2.4. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e*



*parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

- 2.5. 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”.
- 2.6. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, 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.
- 2.7. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

européu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos *e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

- 2.8. 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.
- 2.9. 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.”*.
- 2.10. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito *“(…) à 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."*

- 2.11. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 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 e a justificação da sua pretensão, 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 de 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 a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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 feitura 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 indicadas 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. É doutrina maioritária 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 apontada 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>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

2.22. Assim, entende-se 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

---

<sup>2</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>3</sup> <sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

familiares, não consubstancia 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, observando 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. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.24. Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.25. 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 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.

- 2.26. No caso em análise, **o trabalhador vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido autorização para trabalhar em regime de horário flexível, com horário de trabalho entre as 8:00h e as 16:30h, de segunda a sexta-feira, excluindo os feriados, pelo período de 24 (vinte e quatro) meses.**
- 2.27. Em sede de apreciação, **o trabalhador esclarece que o horário pretendido compreende entradas a partir das 08:00h e saídas até às 18:00h, em regime de folgas rotativas, excluindo feriados.**
- 2.28. O requerente sustenta o pedido no facto de ter a seu cargo, sozinho, a sua filha menor de 4 (quatro) anos de idade, que com ele vive em comunhão de mesa e habitação, a qual necessita do seu apoio, acompanhamento e assistência. O horário solicitado tem correspondência com o horário de funcionamento do Infantário frequentado pela criança.



- 2.29. Acrescenta, ainda, que a mãe da sua filha também é tem a categoria profissional de ... e trabalha na mesma empresa, em regime de turnos rotativos, e, atualmente, decorre um processo de divórcio entre a progenitora e o requerente.
- 2.30. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta a decisão, argumentando que as funções e o posto de trabalho que o trabalhador ocupa, concretamente a atividade operacional de ..., desenvolve-se em regime de organização por turnos rotativos, em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados.
- 2.31. O Acordo de Empresa estabelece várias modalidades de horários por turnos a que a entidade empregadora pode recorrer na organização da prestação de trabalho.
- 2.32. As categorias profissionais de Técnico de ... - ... - são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos.
- 2.33. O trabalhador encontra-se vinculado à empresa por contrato de trabalho sem termo, detém a categoria de ... e exerce atividade na área de ..., com um período normal de trabalho de 7,5 horas/dia, de acordo com os horários de trabalho a estabelecer pela empresa.
- 2.34. No total integram a referida área 21 (vinte e um) trabalhadores, dos quais 5 (cinco) prestam serviço em horário flexível ao abrigo da proteção da

parentalidade, e os restantes 16 (dezasseis) integram o horário de trabalho 009DT, com uma amplitude horária de 24horas diárias, com folgas rotativas, com os seguintes turnos rotativos: - Das 00:00h às 08:00h, das 05:00h às 14:00h, das 08:00h às 16:30h, das 07:30h às 16:00h, das 14:30h às 23:00h, e, das 16:00h às 00:30h.

2.35. Em concreto quanto ao pedido do trabalhador pronunciou-se no sentido de que ao conceder este horário de trabalho – 8:00h / 16:30h -, considerando as necessidades operacionais da área, a falta de recursos humanos em determinadas faixas horárias, sobretudo aos fins de semana, o facto do horário escolhido incidir na faixa horária na qual a empresa já tem mais trabalhadores ao serviço ena qual são necessários 4 (quatro) recursos, mas na qual se encontram integrados os outros trabalhadores a beneficiar de horários ao abrigo da parentalidade, resultaria um maior desequilíbrio na afetação de recursos humanos às necessidades operacionais nos turnos das 00:00h às 08:00h e das 16:30h às 00:30h.

2.36. Na apreciação à intenção de recusa, o trabalhador reitera o pedido e aumenta a amplitude do mesmo, passando a hora de saída para as 18:00h, e esclarece que o regime de folgas deverá ser rotativo, com exceção dos feriados. Impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos, bem como todos os quadros juntos pela entidade empregadora, alegando desconhecer todos os factos em que aquele foi sustentada.

- 2.37. Assevera que o pedido efetuado é de horário flexível (com entradas a partir das 08h00 e saídas até às 18h00 - hora de saída que agora se altera para melhor conciliação do solicitado), em regime de folgas rotativas, excluindo feriados, e não horário de trabalho fixo conforme mencionado pela entidade empregadora.
- 2.38. Analisando,
- 2.39. Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 2.40. Elucide-se que o **conceito de horário flexível** previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, reitera-se a posição explanada nos pontos **2.20 a 2.25.** e remete-se para o entendimento da jurisprudência patente no Acórdão da Relação do Porto<sup>4</sup>, de 02.03.2017, de que se transcreve o seguinte excerto: - "(...) Entende-se por **flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 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**

---

4

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.**” (negrito e sublinhado nossos).

2.41. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão: - “São constitucionalmente protegidos os **direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial** (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.” (negrito e sublinhado nossos).

2.42. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador e com consagração nas normas laborais de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

- 2.43. A entidade empregadora informa que a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos e o que determina a atribuição de horário ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento se integra e presta a sua atividade.
- 2.44. Na argumentação aduzida pela entidade empregadora, afirma-se existirem outros trabalhadores da empresa e colocadas no mesmo serviço a beneficiar de horários ao abrigo da parentalidade.
- 2.45. A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt) , do qual se extraiu o seguinte excerto: - *“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.”*
- 2.46. Quanto à **colisão de direitos**, concretamente do direito da Requerente com o os direitos de outros/as trabalhadores/as, **resultantes do exercício**

da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, esta Comissão entende que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).

- 2.47. Relativamente ao horário solicitado, verifica-se existir discrepância entre o pedido e a apreciação à intenção de recusa, porquanto no pedido o trabalhador refere que pretende trabalhar de segunda a sexta-feira, excluindo os feriados, mas na apreciação afirma que o pedido feito é de horário flexível em regime de folgas rotativas excluindo feriados, pelo que, face à divergência entre os dois, entendemos que o segundo não poderá ser considerado um aperfeiçoamento do primeiro, e, por conseguinte, se atenderá ao teor do pedido inicial.
- 2.48. Apreciados o pedido, os fundamentos da intenção de recusa e a apreciação do trabalhador, conclui-se que o horário pedido existe naquele serviço aeroportuário, bem como se afigura não existirem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário solicitado e, conforme acima exposto, encontram-se preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, não tendo logrado o empregador demonstrar a existência de fundamento legal que sustente a intenção de recusa.

### 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 ..., para trabalhar no regime solicitado, com horário de trabalho entre as 8:00h e as 18:00h, de segunda a sexta-feira, excluindo feriados, durante o período de 24 (vinte e quatro) meses, sem prejuízo de acordo das partes quanto à alteração do regime de folgas em conformidade com o indicado na apreciação do trabalhador.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes , 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 17 DE JULHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA.