

**PARECER N.º 584/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 4073/FH/2019

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 07.10.2019, pessoalmente, em mão própria, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria de Assistente Administrativa, 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. A trabalhadora apresentou pedido de horário flexível, por e-mail, datado de 10.09.2019 e recebido na mesma data pelo empregador, no qual vem solicitar trabalhar em regime de horário flexível, procedendo-se à fixação do horário de segunda a sexta feira, com dias de descanso ao sábado e domingo, de modo a poder assegurar o devido acompanhamento aos menores, por um período de nove anos.
- 1.3. Para tanto alegou que tem três filhos menores, com 13 (treze), 8 (oito) e 3 (três) anos de idade, nascidos a ... e ..., respetivamente, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação. Atualmente, o marido, pai dos menores, também passou a trabalhar aos fins de semana e não tem

alternativas familiares ou outras, que lhe permitam prestar o devido acompanhamento e assistência aos filhos e assegurar as devidas responsabilidades familiares inerentes, sendo que dois deles são menores de 12 (doze) anos de idade.

- 1.4. Em 27.09.2019, a entidade empregadora entregou à trabalhadora, em mão própria, o original da intenção de recusa, com o seguinte teor:

“(…)

**III - Da factualidade:**

*A Trabalhadora (...) possui a categoria profissional de «Assistente Administrativa de 1.ª» com funções de «Operadora de Assistência», cujas funções consistem, essencialmente, em rececionar as solicitações de ..., efetuadas pelo Cliente Final, organizando gerindo e executando, a nível nacional e internacional, a prestação dos serviços solicitados, seguindo os procedimentos estipulados com diferentes Clientes Institucionais no respetivo ..., e tendo em conta as correspondentes garantias para satisfação do Cliente Final, sendo que exerce a sua atividade na Plataforma de assistência telefónica da empresa.*

*A Trabalhadora, presentemente, presta atividade em regime de trabalho por turnos rotativos com folgas rotativas, sendo que observa com horas de início e termo fixas do respetivo período normal de trabalho diário - respetivamente, às 08h00m e às 17h00m -, mas, simultaneamente, os respetivos dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são móveis, variando, em cada semana, em função dos turnos que lhe são atribuídos e da respetiva escala de rotação, podendo assim, ser prestado trabalho aos sábados e domingos (cf. escala em anexo, para o período de 12/08/2019 a 31/12/2019).*

*No entanto, pelos motivos que em seguida se passará a expor, a empresa considera não existirem condições para que possa autorizar o trabalho em*

*regime de "horário flexível" agora concretamente requerido pela Trabalhadora, isto é, a passagem do horário de trabalho com folgas rotativas em regime de laboração contínua para um horário de trabalho completamente fixo e com dias de descanso semanal igualmente fixos.*

*Ou seja, na prática, uma muito significativa alteração de um horário por turnos rotativos em regime de laboração contínua para um horário de tipo puramente administrativo, em que apenas é prestada atividade aos dias úteis.*

*Com efeito, com o objetivo de assegurar o equilíbrio entre a vida pessoal dos trabalhadores e as necessidades de operacionalidade e qualidade da atividade da Plataforma de assistência telefónica da empresa (cal/ center), a escala de turnos rotativos em regime de laboração contínua que é atribuída aos Operadores de Assistência de Plataforma - entre os quais se inclui a Trabalhadora - é elaborada por referência a períodos de 4 semanas, o que significa que a cada 4 semanas os Operadores de Assistência da Plataforma têm 1 fim de semana de folga (ou seja, gozam os dias de descanso semanal em dias que, nesses casos, coincidem com os sábados e domingos).*

*Todavia, para que esta solução que visa um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar de todos os Operadores da Plataforma da empresa seja exequível, é imperativo que existam 45 Operadores Assistência de Plataforma em regime de rotatividade e cuja respetiva cobertura diária tem de garantir em média a permanência de 80% dos Operadores de Assistência durante a semana e 40% aos fins de semana.*

*Desta forma, com o planeamento acima configurado, asseguram-se os serviços e atividades de assistência considerados mínimos e indispensáveis para garantir a qualidade dos serviços prestados e a satisfação dos Clientes Institucionais da empresa e dos Clientes Finais a quem seja prestada assistência, e são*

*simultaneamente cumpridos os requisitos legais obrigatórios para a fixação de dias rotativos para os descansos semanais obrigatório e complementar.*

*Ora, tendo em conta que o atual número de Operadores de Assistência é de 45, foi decidido que, para salvaguardar a garantia de níveis ideais de qualidade dos serviços prestados e de satisfação dos beneficiários dos mesmos, não poderá a empresa considerar um eventual aumento do número atual de Operadores de Assistência, nomeadamente através da contratação adicional de novos trabalhadores, sendo certo que essa eventualidade também importaria, em associação, um imediato acréscimo de custos financeiros, nomeadamente com os inerentes salários, contribuições, etc..*

*Não obstante, sendo observado o regime de trabalho concretamente pretendido pela Trabalhadora (...) - ou seja, a passagem do horário de trabalho por turnos rotativos e com folgas rotativas em regime de laboração contínua para um horário de trabalho completamente fixo das 8h00m às 17h00m, e com dias de descanso semanal igualmente fixos -, a empresa, em 20% dos dias, não conseguiria assegurar a presença ao serviço de Operadores de Plataforma em número suficiente para garantir a cobertura necessária, nos termos acima assinalados, já que, em 44 sábados e domingos a cobrir, 44 dias ficariam sem a adequada e necessária cobertura de Operadores de Assistência.*

*Assim, como se demonstra, a circunstância de existir um Operador de Assistência com o regime de tempo de trabalho concretamente solicitado pela Trabalhadora (...) dificultará, claramente, que se cumpram os requisitos legais na constituição de escala dos Operadores, tal como não será possível salvaguardar a garantia dos níveis ideais de qualidade dos serviços prestados e de satisfação dos beneficiários dos mesmos, sendo estes aspetos fundamentais para a atuação comercial da empresa nos altamente competitivos sector e mercado em que se insere.*

*De facto, como é do conhecimento da Trabalhadora, na sequência das diversas dificuldades atravessadas nos últimos anos e, designadamente, dos procedimentos de despedimento coletivo que foi forçada a desencadear e concluir num contexto mais alargado de progressiva redução e efetivos (abrangendo, muito em especial, os Operadores da referida Plataforma de assistência telefónica), a ....., prestando serviços de assistência e operando em regime de laboração contínua, possui nas suas instalações, em cada momento de um dado dia, semana, mês e ano, uma força de trabalho objetiva e rigorosamente dimensionada para se adequar tão exatamente quanto possível à quantidade de serviços que lhe são solicitados em cada momento, e dada a imperiosa necessidade de rigoroso controlo de custos e eliminação de excedentes, e empresa não possui, em nenhum momento do dia, semana, mês ou ano, quaisquer trabalhadores em excesso ou com carga horária excessiva, adequando permanentemente as escalas de turnos aplicadas na empresa e o correspondente número de trabalhadores presentes nas suas instalações às suas necessidades.*

*Assim, conclui-se do acima exposto, que a alteração de horário concretamente pretendida pela Trabalhadora (...), a verificar-se, criará, necessariamente, diversos problemas operacionais e de gestão à empresa na área do call center (que constitui a sua atividade principal) e, nesses termos, não só prejudicaria a indispensável racionalização e otimização da distribuição de trabalhadores, em cada momento, em face das reais necessidades da empresa, como, sobretudo, prejudicaria a capacidade de resposta da Plataforma de assistência telefónica da empresa, tendo por base os resultados, necessidades, objetivos e posicionamento de mercado acima mencionados.*

*Cumpre ainda salientar que a ....., para evitar as consequências acima assinaladas, poderia até ver-se obrigada a recrutar um trabalhador adicional para substituir parcialmente a Trabalhadora, com os inerentes encargos adicionais, tendo em conta as necessidades acima assinaladas, mas tal solução é completamente desprovida de qualquer racionalidade económica já que a*

*empresa se encontra atualmente dimensionada de forma extremamente rigorosa para poder fazer frente, com a maior economia de meios possível, ao volume da procura dos seus serviços e aos níveis de qualidade acordados com os seus Clientes, sendo essa indispensável adequação especialmente monitorizada no que respeita aos Operadores da Plataforma de assistência telefónica da empresa, na qual a Trabalhadora se insere.*

*A ...., entende, conseqüentemente, que não se encontra, materialmente, em condições de poder deferir a solicitação nos precisos termos pretendidos pela Trabalhadora, atendendo a exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

**IV - Decisão:**

*Neste sentido, tendo em conta todo o circunstancialismo e fundamentação supra expostos, em termos que aqui se dão por integralmente reproduzidos, a ...., comunica a V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> a sua decisão de **intenção de recusa** do pedido efetuado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tudo nos termos do disposto no artigo 57.º, n.ºs 2 e 4 do Código do Trabalho.*

*(...)*

*”.*

- 1.5.** A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa datada de 01.10.2019, enviado por correio eletrónico, na mesma data, e expediu o original através de carta registada, com aviso de receção, de que se extraiu o seguinte:

*“(...) Os argumentos / fundamentos da empresa não merecem de todo a n/ concordância, pois tendo em atenção todas as ausências que a trabalhadora tem tido ao longo dos últimos anos, infelizmente, por questão de saúde,*

*inclusivamente durante toda a ausência por gravidez de risco e licença de maternidade, nunca foi necessário sequer à empresa contratar alguém para substituir a mesma. Infelizmente, ainda há relativamente poucos meses, a trabalhadora esteve ausente 8 meses (baixa por doença), e não houve qualquer constrangimento de serviço, nem necessidade de colmatar essa situação.*

*Isto, porque estão sempre garantidos os 80% de serviço, pois a própria elaboração das escalas é feita já com previsão de possíveis Faltas.*

*Não haveria, assim, necessidade de contratação de nenhum trabalhador adicional, contrariando o exposto pela empresa, desconhecendo-se aliás quantos pedidos desta natureza existem na empresa.*

*A empresa pretende, única e exclusivamente, obstaculizar um direito legal e constitucionalmente defendido e consagrado.*

*(...)*

*Tal circunstância implica sempre uma alteração de horário de trabalho. No caso, a alteração é feita para o regime de horário flexível.*

- 1.6.** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 07.10.2019, por mão própria, recebido na mesma data.

\*

- 1.7.** 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":

*"(...) 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 (...)"*.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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.
  
- 2.2. 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”.
  
- 2.3. 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.



- 2.4. 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*.
- 2.5. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).
- 2.6. 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”.

- 2.7. 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.
- 2.8. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, 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.*
- 2.9. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante

---

<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)

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.** 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."*
- 2.12.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13.** 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.

- 2.14. 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).
- 2.15. 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.
- 2.16. 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.

- 2.17.** 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.
- 2.18.** 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.
- 2.19.** 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”.
- 2.20.** 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.

2.21. 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.

2.22. 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

---

<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.

podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

- 2.23.** 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 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.
- 2.24.** 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)].
- 2.25.** 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

---

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

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.

2.26. 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 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 – veja-se a este propósito, a título de exemplo, o Parecer n.º 204/CITE/2018<sup>4</sup> e Acórdão da Relação de Évora, proferido no processo n.º 3824/18.9T8STB.E1<sup>5</sup>.

2.27. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime horário flexível para trabalhar de segunda-feira a sexta-feira, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados e domingos, pelo período de 9 (nove) anos, ou seja, até que o filho mais novo perfaça 12 (doze) anos de idade.**

2.28. Alegou para o efeito pretendido que tem três filhos menores, com 13 (treze), 8 (oito) e 3 (três) anos de idade, nascidos a ..., respetivamente, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação. Atualmente, o

---

<sup>4</sup> [http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2018/P204\\_18.pdf](http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2018/P204_18.pdf)

<sup>5</sup> <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>



marido, pai dos menores, também passou a trabalhar aos fins de semana e não tem alternativas familiares ou outras, que lhe permitam prestar o devido acompanhamento e assistência aos filhos e assegurar as devidas responsabilidades familiares inerentes, sendo que dois deles são menores de 12 (doze) anos de idade.

- 2.29.** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora manifesta-se no sentido de que o pedido da Trabalhadora não possui uma correspondência direta, material ou jurídica, com a noção de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares que se encontra vertida no artigo 56.º, do Código do Trabalho.
- 2.30.** Quanto à factualidade o empregador alega que a solução adotada visa obter um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar de todos os Operadores da Plataforma da empresa, para tanto é imperativo que existam 45 Operadores para Assistência de Plataforma em regime de rotatividade e cuja cobertura diária tem de garantir em média a permanência de 80% desses profissionais durante a semana e 40% aos fins de semana, assegurando-se os serviços e atividades de assistência considerados mínimos e indispensáveis de modo a garantir a qualidade dos serviços prestados e a satisfação dos clientes, e, simultaneamente, são cumpridos os requisitos legais obrigatórios para a fixação de dias rotativos para os descansos semanais obrigatório e complementar. Acresce que não poderá a empresa considerar um eventual aumento do número atual de Operadores de Assistência, nomeadamente através da contratação adicional de novos trabalhadores, sendo certo que essa eventualidade também importaria, em associação, um imediato acréscimo de custos financeiros.

- 2.31.** Em resposta a trabalhadora responde que os argumentos da empresa não lhe merecem concordância, pois tendo em atenção todas as ausências que tem tido ao longo dos últimos anos, por questões de saúde, inclusivamente durante toda a ausência por gravidez de risco e licença de maternidade, nunca foi necessário à empresa contratar alguém para substituí-la. Pois, ainda há relativamente poucos meses, a trabalhadora esteve ausente 8 meses (baixa por doença), e não houve qualquer constrangimento de serviço, nem necessidade de colmatar essa situação.
- 2.32.** Na apreciação a trabalhadora informa que estão sempre garantidos os 80% de serviço, pois a própria elaboração das escalas é feita já com previsão de possíveis ausências. Não haveria, assim, necessidade de contratação de nenhum trabalhador adicional, contrariando o exposto pela empresa. Desconhece quantos pedidos desta natureza, em análise ou autorizados, existem na empresa, não sabendo se, atualmente, há trabalhadores/as em regime de horário flexível, na certeza de que o acolhimento de um pedido de horário flexível implica, necessariamente, uma alteração de horário de trabalho.
- 2.33.** Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.
- 2.34.** A trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, dispondo-se a continuar a praticar o horário que vem realizando, de segunda a sexta-feira, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados e domingos.

- 2.35.** Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.
- 2.36.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.
- 2.37.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida e, se o serviço funciona por turnos, será fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos instituídos, para que não soçobrem períodos a descoberto.
- 2.38.** Acresce que a duração e organização do tempo de trabalho (art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: - período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso e, bem como, do descanso semanal).

- 2.39. O conceito de horário de trabalho abrange o descanso semanal, conforme decorre do disposto no n.º 1 do art.º 200.º, do Código do Trabalho, de modo que, se limitássemos o pedido de horário flexível apenas ao período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, estaríamos a restringir a própria definição legal de «horário de trabalho».
- 2.40. No que respeita à noção de horário flexível, esclarece o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, atrás identificado, que “ ***será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.***”.
- 2.41. Pelo supra exposto, entende-se que o pedido objeto destes autos obedece à previsão do já citado art.º 56.º, e, por conseguinte, falece o argumento do empregador de o pedido não se enquadrar no preceito legal mencionado.
- 2.42. O pedido de horário tem correspondência com os turnos em vigor no serviço, ma medida em que a trabalhadora se limita a requerer a fixação de horário de segunda a sexta feira, com exceção dos sábados e domingos, pretendendo que estes correspondam aos dias de descanso a que tem direito, pois não possui alternativas que lhe permitam prestar o acompanhamento e assistência aos filhos menores.
- 2.43. Do exame dos elementos do presente processo, resultam não demonstradas as exigências imperiosas de funcionamento no serviço, na medida em que não foram apresentados factos concretos e inequívocos

que permitam estabelecer um nexo causal entre a autorização do horário flexível solicitado e as alegadas dificuldades de funcionamento do serviço, nomeadamente de que forma, num universo de 45 trabalhadores/as, a atribuição daquele horário específico prejudicaria a racionalização e otimização da distribuição de trabalhadores, bem como, de que modo sairia prejudicada a capacidade de resposta da Plataforma de assistência telefónica da empresa, assim como, também, não foi alegada e, muito menos, demonstrada a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável ao serviço.

**2.44.** 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 os interesses dos empregadores e as necessidades familiares dos/as trabalhadores/as, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

**2.45.** Analisados o pedido e os fundamentos da intenção de recusa, afigura-se-nos não existirem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário solicitado, pelo que se conclui encontrarem-se preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho.

### **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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., para fixação de horário de segunda a sexta feira, com dias de descanso ao sábado e domingo, tendo como limite a data em que o filho/a mais novo/a perfaça os 12 (doze) anos de idade.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar 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, 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 23 DE OUTUBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENÇAS ANEXA, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

- "A Confederação do Turismo de Portugal vota desfavoravelmente, pois entende que o pedido objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do art.º 56.º do Código do Trabalho

Mas tendo o referido direito sido atribuído, por voto dos membros desta Comissão, discorda do presente Parecer, designadamente, em sede de conclusões, no n.º 1 do artigo 3.º, quando é a própria Comissão a fixar o horário de trabalho, substituindo-se ao empregador nas suas competências."