

## PARECER N.º 230/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio à 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 1548-FH/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 31.03.2020, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., colaboradora da referida empresa.

1.1.2. Em 05.03.2020, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme muito sucintamente se transcreve:

*“Eu, ..., colaboradora nesta empresa com o número ..., venho por este meio apresentar um pedido de autorização de prestação de trabalho em regime do horário flexível previsto no artigo n.º 51.º da lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código de Trabalho). Como é do conhecimento de V. Exas, a modalidade de trabalho por mim prestada é definida por trabalho por turnos rotativos cujos horários variam entre o 1.º turno (0h00 às 8h00), 2.º turno (8h00 às 16h00) e o 3.º turno (16h00 às 0h00). Assim como é também do conhecimento de V. Exas tenho um filho, ..., que tem apresentado problemas de saúde necessitando de cuidados imprescindíveis e inadiáveis prestados pela minha parte. No entanto, e devido às minhas ausências com bastante frequência resultantes do meu trabalho por turnos rotativo tem sido impossível prestar e conseqüentemente a ausência destes tem apresentado repercussões negativas na evolução clínica do meu filho. Em anexo ao meu pedido de flexibilidade, apresento um relatório clínico que comprova a veracidade dos factos clínicos, assim como uma declaração comprovativa passada pela minha junta de freguesia em como o meu filho reside comigo em comunhão de mesa e habitação. Deste modo, venho a solicitar a V. Exas que o meu horário de trabalho seja apenas efetuado no 2º turno, isto é, das 8h00 às 16h00, a iniciar-se no prazo de 30 dias a contar da receção desta carta e durante um ano, podendo posteriormente ser prolongado mediante a*

*apresentação de novo atestado médico, visto que se trata de uma situação clínica que não tem previsto um prazo para a sua resolução.”*

1.1.3. Em 18.03.2020, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa:”

(...)

*“Acusamos a receção da carta que, no passado dia 5 de março nos remeteu, que mereceu a nossa melhor atenção e em relação à qual cumpre dizer o seguinte: Sem prejuízo do que abaixo se dirá quanto à verdadeira natureza do pedido a que ora se responde, entendemos que não se mostram reunidas as condições para que V. Exa. Possa beneficiar do regime previsto no artigo 56. ° do Código do Trabalho. Com efeito, nos termos do disposto no artigo 56. ° do Código do Trabalho, o regime de horário flexível destina-se aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação. Ora, tendo o menor ... completado 12 anos de idade no passado dia 9 de dezembro, não se mostram verificadas as condições de que depende o direito que pretende exercer. Quanto à invocada situação clínica, esclareça-se que o quadro clínico referido no relatório médico apresentado não consubstancia doença crónica, não estando em causa doença incapacitante ou que exija períodos de supervisão, observação ou cuidados. Sempre se diga que a comunicação a que ora se responde não configura, em boa verdade, um pedido de atribuição de horário flexível. Com efeito, como V. Exa. reconhece na comunicação que nos dirigiu, o pretendido é a afetação a apenas um turno existente na empresa (horário fixo das 08:00 às 16:00) e não a flexibilização do horário no sentido de poder passar a escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário conforme previsto no n.º 1 do artigo 56. ° do Código do Trabalho. Contudo e ainda sem prejuízo do que fica dito, o pedido apresentado por V. Exa. sempre teria de ser recusado em razão de exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, conforme abaixo e à cautela se explica: Como V. Exa. sabe, o período de funcionamento do estabelecimento no qual exerce as suas funções (...) é de 24 horas, de segunda-feira a sexta-feira. Sendo necessário garantir a prestação de trabalho pelos colaboradores afetos à produção, em todo o período diário (jornada contínua de 24 horas), de modo a assegurar a atempada produção dos produtos fabricados e comercializados pela ... e consequente satisfação das encomendas e demais obrigações comerciais assumidas. É a*

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

*necessidade de assegurar o mencionado período de funcionamento e as exigências de laboração (contínua) da fábrica, que determina que a organização do tempo de trabalho se encontre definida na modalidade de trabalho por turnos rotativos, cujos horários são, no que respeita à equipa afeta à produção, os que constam do Documento n.º 1 que se junta, a saber: 1.º turno das 00h00 às 08h00; 2.º turno das 08h30 às 16h00; 3.º turno das 16h00 às 00h00. Tal organização é absolutamente essencial ao cumprimento das obrigações contratuais da ..., não se afigurando viável neste momento, e atento o elevado número de trabalhadores da empresa com trabalhadores com filhos menores de 12 anos, deferir a pretensão de V. Exa. A admitir-se que os trabalhadores pudessem escolher livremente o turno a que ficariam afetos, teríamos uma inevitável concentração de um maior número de trabalhadores em determinado turno (e, nos restantes, falharia o número mínimo de trabalhadores que é necessário ao desempenho das tarefas produtivas), o que interferiria e inviabilizaria a necessidade de assegurar o funcionamento contínuo do estabelecimento em causa e, no limite, levaria à paralisação do processo produtivo em determinados períodos da jornada diária. Ademais e por forma a garantir a igualdade de tratamento com os demais colaboradores, o deferimento da pretensão de V. Exa. sempre dependeria da sua harmonização com as pretensões idênticas de outros trabalhadores, o que de modo algum se compadece com a organização do tempo de trabalho da empresa (trabalho por turnos rotativos), atrás explicitada. Por conseguinte, não se mostra possível garantir a V. Exa. a afetação ao horário fixo entre as 08:00 e as 16:00, nem pré-determinar períodos para o início e termo do período de normal de trabalho sem que isso deixe de interferir com a organização dos turnos existentes. Face a tudo quanto fica dito, entendemos que sempre se encontrariam verificadas as condições para que, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º2, do Código do Trabalho, a ... recuse a pretensão a V. Exa., o que — à cautela — faz. Em suma, a ... recusa, à cautela, nos termos do disposto no aludido artigo 57º, n.º 2, do Código do Trabalho, o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível ora em causa. Ficando a aguardar a VI eventual apreciação sobre este assunto, sem outro assunto de momento, apresentamos a V. Exa. os nossos melhores cumprimentos."*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*"1. 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.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

**2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"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."*

**2.3.** 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).

**2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do

CT. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

**2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispendo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não

mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

**2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

**2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: “Em anexo ao meu pedido de flexibilidade, apresento um relatório clínico que comprova a veracidade dos factos clínicos, assim como uma declaração comprovativa passada pela minha junta de freguesia em como o meu filho reside comigo em comunhão de mesa e habitação. Deste modo, venho a solicitar a V. Exas que o meu horário de trabalho seja apenas efetuado no 2 turno, isto é, das 8h00 às 16h00, a iniciar-se no prazo de 30 dias a contar da receção desta carta e durante um ano, podendo posteriormente ser prolongado mediante a apresentação de novo atestado médico, visto que se trata de uma situação clínica que não tem previsto um prazo para a sua resolução.”
- 2.10.** Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *“contudo e ainda sem prejuízo do que fica dito, o pedido apresentado por V. Exa. sempre teria de ser recusado em razão de exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, conforme abaixo e à cautela se explica: como V. Exa. sabe, o período de funcionamento do estabelecimento no qual exerce as suas funções (...) é de 24 horas, de segunda-feira a sexta-feira. Sendo necessário garantir a prestação de trabalho pelos colaboradores afetos à produção, em todo o período diário (jornada contínua de 24 horas), de modo a assegurar a atempada produção dos produtos fabricados e comercializados pela ... e conseqüente satisfação das encomendas e demais obrigações comerciais assumidas. É a necessidade de assegurar o mencionado período de funcionamento e as exigências de laboração (contínua) da fábrica, que determina que a organização do tempo de trabalho se encontre definida na modalidade de trabalho por turnos rotativos, cujos horários são, no que respeita à equipa afeta à produção, os que constam do Documento n.º 1 que se junta, a saber: 1. º turno das 00h00 às 08h00; 2. º turno das 08h30 às 16h00; 3. º turno das 16h00 às 00h00. Tal organização é absolutamente essencial ao cumprimento das obrigações contratuais da ..., não se afigurando viável neste momento, e atento o elevado número de trabalhadores da empresa com trabalhadores com filhos menores de 12 anos, deferir a pretensão de V. Exa.”*

2.11. Esclareça-se que é doutrina 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>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>34</sup>

---

<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> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal<sup>3</sup> e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento suprarreferido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer, mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

<sup>4</sup> Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - “*determinação quantitativa da prestação de trabalho*” que “*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...). O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*”, in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

- 2.12.** Saliente-se ainda 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 proteção ao exercício da parentalidade.
- 2.13.** Assim, e no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a. A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** Assim a trabalhadora requer um horário flexível, numa abrangência horária entre as 8.00h e as 16.00h, respeitando desta forma na íntegra as horas de trabalho para que foi contratada, já que este turno se pratica na empresa onde trabalha.
- 2.15.** Em sede de intenção de recusa, refere ainda a entidade empregadora: "*A admitir-se que os trabalhadores pudessem escolher livremente o turno a que ficariam afetos, teríamos uma inevitável concentração de um maior número de trabalhadores em determinado turno (e, nos restantes, falaria o número mínimo de trabalhadores que é necessário ao desempenho das tarefas produtivas), o que interferiria e inviabilizaria a necessidade de assegurar o funcionamento contínuo do estabelecimento em causa e, no limite, levaria à paralisação do processo produtivo em determinados períodos da jornada diária. Ademais e por forma a garantir a igualdade de tratamento com os demais colaboradores, o deferimento da pretensão de V. Exa. sempre dependeria da sua harmonização com as pretensões idênticas de outros trabalhadores, o que de modo*

*algum se compadece com a organização do tempo de trabalho da empresa (trabalho por turnos rotativos), atrás explicitada".*

- 2.16. Não menciona a entidade empregadora, qualquer razão imperiosa, que obste à atribuição deste horário flexível, nomeadamente, não envia nenhum horário, para se poder verificar, se efetivamente ficam períodos a descoberto, refere nomeadamente que existem mais trabalhadores e trabalhadoras, a exercerem as mesmas funções da trabalhadora, no entanto, não sabemos quantas, para se aferir, se, no caso de ser necessário, ter a empresa quem a possa substituir.
- 2.17. Assim, a verdade é que, a entidade empregadora, não junta quaisquer horários, não alega os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados. As razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento da empresa, não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento da mesma. Reiteramos que é mencionada a existência de mais trabalhadores/as, que podem assegurar horários existentes, não estando desta forma demonstrada a impossibilidade de substituição da trabalhadora, pela concessão do horário requerido, apenas por um ano, nem que essa atribuição implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma de garantir o funcionamento do serviço a que a mesma está afeta. Deve assim, ser atribuído o horário requerido à trabalhadora, para que esta possa prestar auxílio ao seu filho **durante um ano**, só assim, conseguirá conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal, nesta fase de especial complexidade. –
- 2.18. Mencione-se que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a 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, designadamente, tal como foi requerido; como tal

organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

- 2.19.** Quanto ao argumento, aduzido pela entidade empregadora, para a não atribuição deste horário, firmando a mesma que o pedido da trabalhadora, não se subsume, num pedido de horário flexível nos termos, dos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho, colide com o entendimento jurisprudencial, reiterado no douto 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), que: - "(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 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 trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."
- 2.20.** Mais recentemente também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: "Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível."
- 2.21.** Também a Relação do Porto ao citar a Relação de Coimbra, que invocou o direito comunitário, no Acórdão datado de 31.01.2017, Proc. n.º 8186/16.6T8CBR.C1, que:" A diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença Parental, afirmou a necessidade de garantir que o " acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades familiares e a parentais e a

sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental”, pode ler-se ainda no mesmo acórdão, “no fundo e quanto em particular, ao regime de horário flexível para pais, ele “retrata uma modalidade de trabalho atípica , válida não só para empregador, mas também para os pais, de forma voluntária e reversível dispõem de um instrumento que pode fazer toda a diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o acompanhamento do crescimento dos seus filhos numa fase crucial da vida deles, bem como na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.” – ut acórdão da Relação do Porto de 18-12-2018, Proc. n.º 798/18.0T8VLG.P1.

- 2.22.** A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem se fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. 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.
- 2.23.** Face ao que antecede, conclui-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do ..., ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela ...porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço, do, que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido pela trabalhadora, apenas pelo período de um ano, para efeitos de especial conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.
- 3.2. Recomendar à ..., a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE DE 29 DE ABRIL DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, 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).**