

## **PARECER N.º 174/CITE/2021**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 882-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 29.03.2021, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ..., no Departamento de ...

**1.2.** Por carta datada de 01.03.2021 a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se resume:

- A requerente é mãe de dois filhos menores, o ... e o ..., de 6 e 10 anos respectivamente;
- Os seus filhos frequentam a escola no Concelho de Cascais, sendo que o ... tem um horário das 7h30 às 17h15 e o ... tem um horário das 8h às 13h.
- A trabalhadora tem residência em ..., exercendo as responsabilidades parentais relativamente aos seus filhos, em regime de residência alternada;
- Por conseguinte, as crianças residem por períodos de uma semana em casa de cada um dos progenitores, tendo começado a residir com a requerente na semana de 27.11.2020 a 4.12.2020 e com o Pai na semana seguinte, e assim sucessivamente.
- No departamento de ..., local de trabalho da requerente, existem três turnos rotativos, com horários das 6h às 15h, das 7h30 às 16h30 e das 12h às 21h0, todos com 60 minutos de pausa de descanso;
- Sendo que, nas semanas em que os filhos da requerente se encontram a residir com o pai, a requerente se encontra disponível para cumprir os referidos horários, pois não tem a responsabilidade pelo transporte das crianças no trajeto casa/escola e vice-versa, bem como pela supervisão das mesmas;
- No entanto, nas semanas em que as crianças residem com a trabalhadora, é sobre a requerente que recai as responsabilidades supramencionadas;

- Assim, nas semanas em que a requerente reside com os seus filhos, atento os horários de entrada e saída dos menores dos estabelecimentos de ensino, é de todo impossível à requerente cumprir os horários de trabalho em vigor e simultaneamente assegurar o transporte das crianças no trajeto casa/escola e vice-versa;
- Isto sem referir que a requerente não dispõe do suporte de nenhum familiar ou amigo a quem possa delegar a responsabilidade pelo transporte das crianças ou respectiva supervisão, enquanto se encontrar ausente;
- Sendo que, o salário da requerente é manifestamente insuficiente para contratar serviços de transporte, de molde a assegurar as deslocações das crianças ou para contratar serviços de “babysitting” ou afins, que garantam o acompanhamento e supervisão dos menores, quando a requerente se encontra ausente;
- Porquanto, é com o valor do referido salário que a requerente faz face a todas as suas despesas e compromissos assumidos;
- Como é consabido, em 21.10.2020, a requerente apresentou junto do empregador, um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, o qual veio a ser recusado em 21.11.2020;
- Em 9.12.2020 a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), pese embora tendo emitido parecer favorável à referida intenção de recusa, ressaltou, a possibilidade de a requerente, apresentar novo pedido de horário de trabalho flexível, que obedecesse ao período normal de trabalho a que se encontra vinculada, devendo para isso, escolher um ou vários dos turnos praticados pela entidade empregadora (com início e termo do período normal de trabalho) e tendo por referência o turno ou os vários turnos escolhidos aplicar-lhe um horário flexível “stricto sensu”, que deve conter uma componente fixa de 4 horas, que corresponde à indicação dos períodos de presença obrigatória e a respectiva duração, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho – vide Parecer 639/CITE/2020;
- Em 24.12.2020, procurando seguir as recomendações da CITE, a requerente, formulou novo pedido que redundou na emissão pela CITE de Parecer favorável à intenção de recusa, desta vez, elucidando que o horário solicitado não se encontrava ajustado aos tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde a requerente exerce funções – Parecer n.º 87/CITE/2021;
- Neste contexto, vem a requerente formular novo pedido, dando cumprimento às recomendações contidas no Parecer n.º 87/CITE/2021, na expectativa de que lhe sejam proporcionadas condições de trabalho que favoreçam a conciliação da sua actividade profissional com a sua vida familiar e pessoal;
- Posto isto, tendo em conta os 3 turnos praticados no seu local de trabalho e que o período normal de trabalho é de 40 horas semanais e 8 horas diárias, a trabalhadora propõe que nas semanas em que as crianças residem consigo, o período normal de trabalho se fixe entre as 7h e as 18h, com plataformas fixas no período das 9h às 11h30 e no período da tarde, das 13h30 às 15h, com intervalo

de descanso de 30 minutos, de modo a permitir a conjugação dos vários turnos e interesses de funcionamento da entidade empregadora;

- Nas semanas em que as crianças residem com o progenitor, a requerente encontra-se disponível para trabalhar em qualquer dos horários referentes aos 3 turnos rotativos existentes no seu local de trabalho;
- A trabalhadora declara que vive com as crianças em comunhão de mesa e habitação, em períodos de uma semana, de forma alternada, e garante o cumprimento do período normal de trabalho semanal;
- O horário solicitado pela requerente, contém dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- Encontram-se indicados 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); bem como um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;
- E, respeitados os limites máximos de seis horas consecutivas de trabalho e de até dez horas de trabalho em cada dia, cumprindo-se o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas;
- Termos em que, a trabalhadora, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, requer a prática de trabalho em horário flexível até 19.01.2026, data em que o seu filho ..., perfaz 12 anos de idade;

**1.3.** Por carta datada de 22.03.2021, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, conforme se resume:

- Importa referir que, anteriormente, através de carta recebida a 21 de outubro de 2020, a trabalhadora apresentou junto da signatária um primeiro pedido para trabalhar em regime de horário flexível, concretamente nos seguintes termos:

- Nas semanas em que os menores se encontrem a residir consigo: (i) ter um horário de entrada fixa, às 08:30 horas, independentemente dos turnos a que se encontra afeta (retardando o horário de entrada que refere ser às 06:00 horas, 07:00 horas e 07:30 horas); (ii) manter o horário fixo de saída dos turnos (que refere ser às 15:00 horas, 13:00 horas e 16:30 horas); (iii) não trabalhar no turno com início às 12:00 horas e termo as 21:00 horas; (iv) ver reduzida a pausa de refeição, de 60 minutos para 30 minutos.

- Nas semanas em que os menores se encontrem a residir com o outro progenitor: Trabalhar o remanescente das horas de trabalho que tenha deixado de realizar nas semanas referidas no parágrafo anterior;

- Esse 1.º pedido foi recusado com o parecer favorável da CITE, com o número 639/CITE/2020;

- Acresce que, por e-mail de 24 de dezembro de 2020, a trabalhadora apresentou junto da entidade empregadora novo pedido para trabalhar em regime de horário flexível, concretamente nos seguintes termos:

Nas semanas em que os menores se encontrem a residir consigo, (i) ter um horário entre as 08:30 horas e as 17:00 horas, com pausa para refeição entre as 12:30 horas e as 13:00 horas, (ii) assim como não trabalhar nos turnos com início às 06:00 horas e termo às 15:00 horas e com início às 12:00 horas e termo às 21:00 horas, cada um com intervalo de refeição de 60 minutos.

- Esse 2.º pedido foi recusado com o parecer favorável da CITE, com o número 87/CITE/2021;

- Através de e-mail de 1 de março de 2021, a trabalhadora vem agora apresentar junto da empregadora novo pedido para trabalhar em regime de horário flexível (doravante referido como 3.º pedido), até ao dia 19 de janeiro de 2026, concretamente nos seguintes termos:

- Nas semanas em que os menores se encontrem a residir consigo, propõe que o período normal de trabalho se fixe entre as 07:00 horas e as 18:30 horas, com plataformas fixas entre as 09:00 horas e as 11:30 horas e entre as 13:30 horas e as 15:00 horas, e sendo o intervalo de descanso de 30 minutos.

- Sob o pretexto de dar cumprimento às recomendações contidas no Parecer n.º 87/CITE/2021, este pedido da trabalhadora visa contornar o entendimento expresso nesse mesmo parecer;

- A ser aceite, na sua execução prática, o pedido ora em causa permitiria à trabalhadora escolher as 08:30 horas como hora de início e as 17:00 horas como hora de termo do período normal de trabalho diário, efetuando uma pausa para refeição entre as 12:30 horas e as 13:00 horas. Ora, com isto, a trabalhadora pretende que se produza exactamente o mesmo resultado que era visado pelo 2.º pedido, já recusado pelo empregador, recusa essa que teve o parecer favorável da CITE;

- Mais uma vez, o resultado prático do acima exposto seria a alteração da organização do tempo de trabalho (unilateral e de iniciativa da trabalhadora), de um regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo, o que não se afigura que possa ocorrer ao abrigo das disposições legais reguladoras do horário flexível. Tal pedido de "horário flexível continua, por isso, na sua execução concreta, sem estar ajustado aos tempos de organização do trabalho do estabelecimento em que a trabalhadora exerce funções, o que não pode ser aceite, em razão das exigências imperiosas de funcionamento da empresa, mantendo toda a sua pertinência e aplicação as considerações do douto parecer n.º 87/CITE/2021;

- Por outro lado, através deste 3.º pedido, a trabalhadora pretende também substituir-se à entidade empregadora na escolha dos períodos de presença obrigatória, na indicação dos períodos para início e termo do período normal de trabalho diário e ainda no estabelecimento do período para intervalo de descanso (tendo em conta as "plataformas fixas" referidas pela trabalhadora, a entidade empregadora

não teria qualquer margem para estabelecer qualquer outro período para intervalo de descanso que não aquele que se compreende entre as 11:30 horas e as 13:30 horas);

- Ou seja, o pretendido inviabilizaria que a entidade empregadora pudesse, ela própria, exercer a faculdade de, nos termos do previsto nas alíneas a) a c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, indicar um ou mais períodos de presença obrigatória, os períodos/intervalos relevantes para início e termo do período normal de trabalho diário da trabalhadora e o período para intervalo de descanso, motivo pelo que não pode ser deferido;

- Verifica-se também que a trabalhadora tem a intenção de alterar o intervalo de descanso, de 60 para 30 minutos. Essa redução, por não ter base legal e violar a regra do n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho, também não pode ser aceite pela empregadora;

- Importa ainda referir que os horários de pausa para refeição das várias áreas do Departamento de ... se encontram fixado no período entre as 12:00 horas e as 14:00 horas (atualmente, por força das medidas de prevenção implementadas no âmbito do plano de contingência COVID-19, no período entre as 11:45 horas e as 14:15 horas). Período esse que o horário solicitado também não respeita, pois a trabalhadora reserva a faculdade de escolher iniciar o intervalo antes das 12:00 horas (ou das 11:45 horas, tendo em conta o plano de contingência);

- Dito isto, nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 a 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a entidade fundamenta a intenção de recusa nos seguintes fundamentos:

- A entidade empregadora tem por objeto social a criação, manutenção e exploração de um complexo de ..., a realização de conferências, estudos e atividades de investigação e desenvolvimento no domínio da ..., assim como o desenvolvimento do setor educacional, promovendo cursos e ações específicas de formação, bem como quaisquer outras actividades conexas ou afins;

- No exercício do seu objeto social, a entidade empregadora explora o ... público denominado ..., sito (...), em ... (doravante abreviadamente designado por "...");

- A entidade empregadora é sensível às responsabilidades familiares dos seus trabalhadores, tentando facilitar esse exercício, sempre que possível. Contudo, não pode também deixar de assegurar as atividades de serviço público referentes à exploração e administração do equipamento ..., inclusive ao abrigo de contrato de concessão celebrado com o Estado Português e das bases aprovadas pelo Decreto-Lei n.º 82/2015, de 15 de maio;

- Atualmente, o horário de abertura ao público do ... é às 10:00 horas, aí sendo recebidas visitas e realizadas exposições, ações de formação e outros eventos;

- Sob a autoridade e direção da entidade empregadora, a trabalhadora vem desempenhando as funções inerentes à categoria profissional de ..., estando integrada no Departamento de ... Essas

- funções compreendem, nomeadamente, a realização das seguintes tarefas: (i) observação e alimentação de animais; (ii) operação e monitorização de sistemas de suporte de vida; (iii) monitorização da qualidade ...; (iv) execução de rotinas de limpeza de ... e áreas técnicas;
- O período normal de trabalho da trabalhadora é de 40 horas semanais e 8 horas diárias;
  - O Departamento de ... conta atualmente com 39 colaboradores, dos quais 24 são ... Este número de funcionários não pode ser interpretado á margem da dimensão do ..., a qual requer um contínuo envolvimento e participação de todos os funcionários nas sobreditas tarefas;
  - Note-se que o Departamento de ... não tem trabalhadores excedentários face às suas necessidades atuais e a entidade empregadora, atenta a conjuntura económico/financeira em que se encontra e os compromissos assumidos para com o Estado Português no contexto da pandemia da doença COVID-19, não está em condições de reforçar a sua equipa até 2026, tendo como principal prioridade a manutenção dos postos de trabalho existentes;
  - Refira-se ainda que, ao nível dos recursos humanos da empresa, é necessário gerir, entre o mais, o gozo de folgas e férias pelos trabalhadores, assim como situações de baixa por doença ou outros motivos;
  - Tendo em conta as necessidades da entidade empregadora, no âmbito do Departamento de ..., o tempo de trabalho encontra-se organizado no regime de turnos rotativos, com os seguintes horários:
    - a) Das 06:00 horas às 15:00 horas, com 60 minutos de pausa de descanso – a que são afetos 2 a 3 colaboradores por dia, que realizam tarefas no âmbito da Exposição Temporária;
    - b) Das 07:30 horas às 16:30 horas, com 60 minutos de pausa de descanso - a que está afeta a maioria dos colaboradores, que realizam tarefas no âmbito da Exposição Principal;
    - c) Das 12:00 horas às 21:00 horas, com 60 minutos de pausa de descanso – a que é afeto 1 colaborador por dia, que realiza as verificações finais nas várias áreas;
  - A organização do tempo de trabalho supra referida é absolutamente essencial, sendo a única que, no que ora importa, permite executar as rotinas de manutenção dos ..., zelar pelo bem-estar e saúde dos animais e garantir o normal funcionamento das atividades do ... no respetivo horário de abertura ao público;
  - Ora, pese embora as "plataformas fixas" indicadas no pedido, a verdade é que a trabalhadora pretende escolher horas concretas para início e termo do período normal de trabalho diário que se encontram fora de qualquer um dos turnos praticados pelo empregador (por exemplo, podendo terminar a jornada de trabalho, no limite, às 18:30 horas) ou sem respeitar os horários correspondentes a cada um desses turnos (por exemplo, podendo iniciar a jornada de trabalho a hora diferente do que as 06:00 horas ou as 07:30 horas);
  - Repisa-se que, a ser aceite o pedido da trabalhadora poderia escolher o horário cuja atribuição requereu através do 2.º pedido, entre as 08:30 horas e as 17:00 horas, com intervalo para descanso

entre as 12:30 horas e as 13:00 horas - horário esse que não tem correspondência com nenhum dos turnos que vigoram no Departamento de ... Tudo isto é manifestamente impraticável e incompatível com as exigências do funcionamento do estabelecimento em que desempenha as suas funções, porquanto, no limite, a trabalhadora poderia escolher iniciar o trabalho diário apenas pelas 09:00 horas;

- Ora, o turno entre as 07:30 horas e as 16:30 horas visa assegurar o desempenho de tarefas no âmbito da Exposição Principal, sendo imprescindível a realização de um conjunto de tarefas nas primeiras horas do turno;
- De facto, tendo em conta o horário de abertura ao público, o período de maior volume de trabalho dos Trabalhadores do Departamento de ... é forçosamente antes das 10:00 horas. No caso dos ..., existe um número considerável de tarefas que tem de ser realizado, impreterivelmente, nesse intervalo de tempo, tais como: observação do estado dos animais, reporte e atuação sobre os mesmos em caso de deteção de alguma situação anómala; limpeza e manutenção de ..., verificação e atuação sobre os sistemas de suporte de vida; realização de ...; preparação da administração de refeições a horas específicas; realização de alguns ...;
- Isto mesmo no âmbito das áreas de suporte, como é o caso da Sala de ..., que tem de estar em sintonia com as áreas de exposição, o que implica que haja rotinas a realizar, impreterivelmente, antes das 10:00 horas;
- Por exemplo, a retirada de um animal doente da exposição ou, inversamente, a transferência de um animal da Quarentena para a exposição são tarefas que, como é lógico, não podem ser realizadas após a abertura ao público. Por seu turno, na Sala de ..., são realizadas atividades de preparação de refeições para a exposição e apoio à área da quarentena, rotinas essas que têm igualmente de ser implementadas antes das 10:00 horas;
- Há também rotinas do Laboratório que têm de ser realizadas, obrigatoriamente, até antes das 08:00 horas, a saber: recolha e análise de ... prioritárias para uso nas rotinas de manutenção dos ...; verificações nos equipamentos do laboratório (para garantir a veracidade dos resultados) e realização das calibrações necessárias;
- Como é do forçoso conhecimento da trabalhadora, o Departamento de ... rege-se por processos e rotinas adaptadas às necessidades e bem-estar dos animais e colecção viva, não podendo nem devendo ser alterados, ou seja, existem momentos próprios (diários) para a realização de determinadas tarefas;
- A indisponibilidade para a prestação de trabalho nas primeiras horas a partir das 06:00 horas inviabiliza ainda que a trabalhadora pudesse ser afeta à Exposição Temporária, denominada "...", que

tem uma concentração de tarefas ainda maior antes do horário de abertura ao público - por exemplo, os ... são mais longos e o processo de limpeza e cuidado das plantas bastante completo;

- A não observância das horas de entrada dos dois primeiros turnos não é, desta forma, compatível com as rotinas diárias de manutenção de qualquer uma das exposições;

- A admitir-se, por exemplo, que a trabalhadora iniciasse o trabalho apenas a partir das 08:30 ou das 09:00 horas, nas semanas em que tenha a seu cargo os filhos menores, não seria possível assegurar a sua substituição no desempenho de um conjunto importante de tarefas;

- Ficar sem um colaborador durante cerca de metade do "período crítico" de desempenho de funções de ... é quase o equivalente a perder meio-dia de trabalho de um colaborador;

- Em suma, a ser deferido o horário com a amplitude requerida, nunca se estabeleceria um horário que se contivesse no período durante o qual é efetivamente necessário o desempenho das funções contratadas, o que comprometeria o funcionamento das equipas e do próprio estabelecimento, porque desfasado dos turnos em vigor;

- E como é do senso comum, as necessidades de alimentação e observação de animais e coleção viva, de manutenção e monitorização de ..., etc., não podem ser interrompidas, existindo momentos próprios (diários) para a realização dessas tarefas;

- Pela sua própria natureza, a atividade do Departamento de ... não pode ser comparada a uma indústria, em que aquilo que deixa de ser feito a uma determinada hora do dia é suscetível de ser "compensado" mais tarde;

- E aquilo que a trabalhadora propõe é estar ausente em grande parte dos períodos de maior imprescindibilidade da prestação de trabalho, o que, a acontecer, poderia inclusive colidir com a própria abertura ao público do estabelecimento;

- Diga-se que as situações em que os colaboradores se veem na contingência de alterar o seu período de trabalho são absolutamente pontuais e não tem carácter sistemático, atento o impacto que isso representa para o bem-estar dos animais, para a qualidade da exposição e sobrecarga para os colegas de trabalho;

- As situações excecionais referidas no parágrafo anterior não podem, pois, ser comparadas a amplitude temporal (até 19 de janeiro de 2026) do horário ora solicitado. De toda a forma, ressalta que a entidade empregadora, sendo sensível à conjugação entre a vida pessoal e profissional, acede, sempre que possível, a pedidos de alteração de horário de natureza casuística (motivados, por exemplo, pela comparência a consultas ou tratamentos médicos ou pelo acompanhamento dos filhos em certas atividades escolares), inclusive pedidos da trabalhadora, conforme será possível demonstrar através das inúmeras comunicações existentes nesse sentido. De resto, também não se afigura viável, neste momento, deferir a pretensão da trabalhadora, atento o número de trabalhadores da empresa que tem filhos menores de 12 anos (cerca de 30%, i.e., 7 em 24 dos ...);

- Caso tais trabalhadores pudessem escolher livremente o horário a que ficariam afetos, isso interferiria, no limite, com o próprio período de abertura ao público do ...;
- 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;
- A propósito, refira-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26 de abril de 2010, processo n.º 123/09.TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte:

"Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efectuada com o retorno à rotação de horário.";

Por conseguinte, entende o empregador que se encontram preenchidas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que levam a recusa da atribuição de um horário flexível.

#### **1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se resume:**

- O pedido de horário flexível por si apresentado não "contornar" o entendimento expresso no Parecer n.º 87/CITE/2021, mas antes, observar as recomendações ali contidas, nomeadamente: *"(...) pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, desde que ajustado aos tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções."*
- Mais se esclareça que a trabalhadora apresenta um pedido novo, completamente distinto do 2.º pedido, apresentado em 24 de Dezembro de 2020 e visa produzir um resultado distinto;
- Pois, enquanto em 24 de Dezembro de 2020 a requerente solicitou que lhe fosse atribuído um horário com início do período normal de trabalho diário, às 8:30 horas; intervalo de descanso: das 12:30 horas às 13:00 horas; termo do período normal de trabalho diário: 17:00 horas; com 2 períodos de presença obrigatória com duração igual a metade do período normal de trabalho diário (das 8:30 horas às 12:30 horas e das 13:00 horas às 17:00 horas); embora apenas nas semanas em que as crianças se encontrassem a residir com a requerente equivaleria a um regime de horário fixo;

- O pedido vertente, formulado em estrita observância pelo disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, pressupõe um período normal de trabalho entre as 7:00 horas e as 18:30 horas, com plataformas fixas, no período da manhã das 9:00 horas às 11:30 horas, e no período da tarde, das 13:30 horas às 15:00 horas, com intervalo de descanso de 30 minutos;
- O pedido é inequivocamente ajustado aos tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde a requerente exerce funções, porquanto não só as plataformas fixas se enquadram na organização do tempo de trabalho, tal como definida pela entidade empregadora, como as plataformas móveis permitem conciliar essa organização do tempo de trabalho definida pela entidade empregadora, com a vida familiar da requerente;
- Quanta à duração do período de intervalo de descanso, é verdade que, em termos gerais, de acordo como disposto nos artigos 203.º e 213.º, ambos do Código do Trabalho, o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta por semana, sendo interrompido por *"um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas."*;
- E que o horário solicitado pela requerente não compreende um intervalo de descanso nos termos estabelecidos no artigo 213.º do Código do Trabalho, todavia, o horário flexível é uma das consequências do princípio constitucional do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P, legitimando-se, pois, que a norma insita no artigo 213.º do CT possua limites diferenciados, quando aplicável ao horário flexível, permitindo que, neste caso, a duração mínima do intervalo de descanso de possa ser de 30 minutos;
- É o que resulta inequivocamente do regime especial de proteção da parentalidade onde se enquadra o artigo 56.º do CT, o qual regula o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares e que no seu n.º 4, apenas estipula o período máximo de duração do período de intervalo de descanso, não se fixando aí qualquer período mínimo;
- De resto, tem sido esse o entendimento perfilhado pela CITE, veja-se a título de exemplo o teor do Parecer n.º 15/CITE/2010, doutamente citado no Parecer n.º 639/CITE/2020 e também o teor do ponto 2.30 do Parecer n.º 87/CITE/2021, proferido na sequência da recusa do pedido de horário flexível, anteriormente formulado pela requerente;
- Esclareça-se que o intervalo de descanso resultante do pedido de horário formulado enquadra-se nos horários de pausa estabelecidos para refeição, nomeadamente, na extensão definida pelo plano de contingência COVID-19, actualmente em vigor;
- Em rigor, a circunstância de a trabalhadora ter solicitado plataformas fixas (no período da manhã das 9:00 horas às 11:30 horas, e no período da tarde, das 13:30 horas às 15:00 horas), não acarreta

que a requerente se "reserve a faculdade de escolher" iniciar o intervalo de descanso (de 30 minutos) antes das 12:00 horas ou da 11:45 horas, pois, a requerente pode usufruir do intervalo de descanso em qualquer ocasião entre as 12:00 horas e as 13:30 horas ou entre as 11:45 horas e as 13:30 horas (neste último caso, atenta a extensão definida pelo plano de contingência COVID-19), em harmonia com os horários de pausa estabelecidos para refeição pela entidade empregadora e com as plataformas fixas solicitadas;

- No mais, a decisão de recusa apenas traduz a habitual falta de vontade da entidade empregadora em propiciar que a requerente exerça um direito, que visa solucionar um problema bem concreto e sério, que consiste na conciliação prática da sua atividade profissional com a sua vida familiar;

- Isto quando, como bem se assinalou no Parecer n.º 87/CITE/2021: *“os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, cabendo-lhe encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os horários em vigor, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço”*.

- Com efeito, sob a aparência de “exigências imperiosas”, vem novamente a entidade empregadora procurar fundamentar a sua intenção de recusa em pseudo questões e meros inconvenientes (facilmente transponíveis através de uma correcta gestão dos recursos humanos);

- Contrariamente ao que se pretende suggestionar na decisão em apreço, não é intenção da requerente, que a entidade empregadora proceda a qualquer alteração da organização de trabalho nos turnos existentes no serviço, nem é verdade que a implementação do horário sugerido pela requerente possua a virtualidade de fazer perigar a execução das rotinas de manutenção dos ..., zelar pelo bem-estar e saúde dos animais, ou garantir o normal funcionamento das actividades do ...;

- Desde logo, porque o horário que a requerente agora solicitou não é o horário que a entidade empregadora suggestiona (o formulado em 24 de Dezembro de 2020);

- E mesmo que na execução do horário solicitado, a requerente tenha de chegar mais tarde ao seu posto de trabalho, a verdade é que somente em algumas áreas do Departamento de ..., o período anterior à abertura ao público do ..., constitui um intervalo de tempo pautado por algum acréscimo da intensidade do volume de tarefas a realizar (em virtude da necessidade da abertura da exposição às 10h00);

- Além disso, a entidade empregadora dispõe de um leque de 39 colaboradores do Departamento de ..., ao qual se encontra afectada a requerente, sendo que, desses 39 colaboradores, 24 são ..., ou seja, encontram-se habilitados para exercer as funções exercidas pela requerente;

- Pese embora 7 desses 24 ... tenham filhos menores, nenhum deles até à presente data formalizou qualquer pedido de horário flexível (nem a entidade empregadora afirma que tal tenha acontecido!);
- Com efeito, a entidade empregadora limita-se a conjecturar que, no futuro, todos os 7 ... que têm filhos menores pudessem vir a pedir um horário flexível, esquecendo-se que cada um desses 7 ... possui distintas necessidades de conciliação da vida profissional com a vida particular: uns serão casados, outros viverão em união de facto, uns constituirão famílias monoparentais, outros contarão com o suporte de familiares, outros (com mais capacidades financeiras) poderão recorrer a contratação de serviços para colmatar essas necessidades etc.;
- E como tal, caso algum desses viesse a pedir um horário flexível, certamente não o fariam nos exactos termos em que a requerente o fez, tendo em conta as distintas necessidades que cada um poderia vir a ter, atenta a sua situação em concreto;
- É, pois, um exercício de pura demagogia, pretender adivinhar-se que mesmo que esses 7 ... viessem a pedir um horário flexível, o fizessem em termos idênticos aos do pedido formulado pela requerente;
- Mais a mais, atenta a peculiaridade da actual situação da requerente, em que as responsabilidades parentais relativas aos respectivos filhos, são exercidas, no regime de residência alternada, tendo esta os menores a residir consigo por períodos de uma semana;
- E ainda que por absurdo se admitisse que algum (ou alguns) desses 7 ... viesse a formular um pedido idêntico ao formulado pela requerente, só nessa ocasião poderia equacionar-se se haveria uma qualquer perturbação ao nível da organização de trabalho, e só aí, após a devida ponderação e sem especulações, poderia decidir-se em conformidade;
- Em contrapartida, a citação do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de Abril de 2010, proferido no processo n.º 129/09.TTVNG.P2, é absolutamente descontextualizada e em nada ampara os argumentos expendidos na decisão de recusa, porquanto nos aludidos autos, o Tribunal foi chamado a pronunciar-se sobre a legalidade de uma alteração unilateral pelo empregador do horário de trabalho contratualizado com uma trabalhadora, que consistiu na reversão de uma modificação anterior, que nem sequer havia decorrido da concessão de um horário flexível;
- Sendo certo que, tal alteração unilateral pelo empregador foi determinada pela circunstância de uma colega daquela trabalhadora em concreto, nas circunstâncias específicas da estação de correios onde ambas as TGP (Técnico Postal e de Gestão) laboravam, apresentar necessidades idênticas de horários decorrente da sua condição de mãe, razão pela qual, entendeu o Tribunal existir uma colisão de direitos, que atendendo as circunstâncias do caso em concreto, determinou que naquela situação, a entidade empregadora pudesse alterar unilateralmente o horário de trabalho contratualizado com a trabalhadora;

- Ora, se qualquer analogia se pudesse estabelecer com o caso presente, da decisão de recusa não consta a alusão a qualquer ... em concreto que se encontre nas exactas condições da requerente e que pretenda igualmente exercer o mesmo direito;
- Logo, não faz qualquer sentido a invocação da entidade empregadora de que se os trabalhadores que têm filhos menores pudessem “escolher livremente” o horário a que ficariam afectos, tal interferiria, no limite, com o próprio período de abertura ao público do ...”;
- 1.º Porque obviamente não poderiam nunca aqueles escolher “livremente” o horário a que pretendem ficar afectos; 2.º Porque, se por absurdo, os 7 ... com filhos menores pedissem um horário idêntico ao da requerente, logo poderia ponderar-se se tal poderia ou não interferir ou não - e em que medida - com o período de abertura ao público do estabelecimento;
- Por outro lado, é desprovido de lógica dar-se como exemplo de uma tarefa a realizar obrigatoriamente antes das 10 horas, a retirada de um animal doente da exposição ou a transferência de um animal da quarentena para a exposição, pois, como é público e notório, os animais adoecem (e infelizmente falecem) a qualquer hora, sendo sempre nessas circunstâncias, necessário retirá-los da exposição; ou inversamente transportá-los para a exposição quando não se justifica a sua permanência na quarentena;
- Além disso, qualquer dos 24 ... (incluindo a requerente) se encontra igualmente habilitado a remover um animal doente da exposição ou transferir um animal da quarentena para a exposição, não se vislumbrando, por que razão tais tarefas tenham de ser sempre necessariamente realizadas pela requerente, e não por qualquer um dos seus colegas, como sempre tem vindo indiscriminadamente a suceder;
- Isto sem referir, que a entidade empregadora nem sequer identifica quais as tarefas realizadas em particular por cada um dos 24 ..., nem a que área se encontram afectos (se àquelas em que não se verifica qualquer acréscimo excepcional de volume de trabalho no período anterior às 10h00, se às demais), pois só assim, se poderia aquilatar a eventual existência de alguma dificuldade na implementação do horário flexível;
- Cumpre ainda salientar que, nenhum dos ..., incluindo a requerente, desempenha a mesma quantidade de tarefas desde o início do período normal de trabalho diário até ao horário de abertura do estabelecimento, independentemente, do início desse período se fixar às 6h00 ou às 7h30m;
- Isto é, naturalmente, um ... que num determinado dia inicia o seu período normal de trabalho diário às 7h30m desempenhará até à abertura do estabelecimento, menos tarefas que outro que inicia o seu período normal de trabalho diário às 6h00m, pois este último dispõe de mais 1h30m para trabalhar até à abertura do estabelecimento.

- Com efeito, nem todos os 24 ... desempenham sempre as mesmas funções, nem todas as funções por si desempenhadas, são susceptíveis de contender em igual grau com o horário de abertura do estabelecimento, tanto assim é que, atendendo às necessidades da empregadora, um dos horários praticados se inicia às 12h00;
- Veja-se, a título de exemplo que, quando se encontram afectos às áreas "... e ..." (por estes constituírem espaços de exposição) é natural que os ... possuam (e possuem) a seu cargo mais tarefas para realizar no período anterior à abertura ao público do estabelecimento;
- Já o mesmo não sucede, quando os ... se encontram afectos à área "... ou a "..., porquanto não constituindo estas, áreas de exposição, não se verifica qualquer acréscimo excepcional de volume de trabalho no período anterior às 10h00;
- Por outro lado, clarifique-se, que tarefas como as ..., contrariamente ao sugerido na decisão em apreciação, são realizadas no Laboratório ao longo do dia (das 7h30 às 13h00), e não apenas, nem especialmente, até às 10 horas;
- Além do mais, quando um qualquer colega da requerente se encontra afecto ao Laboratório e por algum motivo chega mais tarde, ou se encontra ausente é frequente ser substituído por um dos colegas que se encontra afecto à "... ou "...;
- Aliás, como é do conhecimento da entidade empregadora, no Laboratório, trabalhou um ... em regime de horário flexível, a quem foi concedido o horário das 8h30 às 17h30, pelo que não se compreende como pode a entidade empregadora recusar o horário solicitado pela requerente cujo período normal de trabalho se situa entre as 7:00 horas e as 18:30 horas;
- Por sua vez, a alimentação dos animais (com excepção apenas do que acontece em 3 ... da exposição dos ... e de um ...) pode ser administrada depois das 10h00 e mesmo que tivesse de ser administrada antes dessa hora, não haveria qualquer razão para que o não fosse, por um colega da requerente (caso esta tiver de iniciar o período normal de trabalho um pouco mais tarde);
- Tanto assim é que, anteriormente ao surgimento da pandemia da doença COVID-19 todos os ... preparavam as refeições depois das 10h00, tendo apenas a alimentação passado a ser preparada entre 7h00 às 13h00, depois da criação de um denominado "Early Shift", a fim de se garantir menor concentração de pessoal na cozinha;
- Além disso, só na área das ... é que se realizam determinados ... que têm obrigatoriamente de ser feitos antes das 10h00, sendo que esses representam apenas cerca de 30% da totalidade dos ... efectuados nesta área;
- Acresce que, a requerente é ..., e como tal possui competências para trabalhar em qualquer uma das aludidas áreas, onde de resto já trabalhou, tendo até sido durante 5 anos, responsável pela área da "..., pelo que uma das inúmeras possíveis formas de a entidade empregadora teria para elaborar um horário flexível seria, por exemplo, nas semanas em que as crianças residem com a requerente,

determinar-se que esta laborasse na "...", ou na "...", áreas em que o volume de trabalho em nada contende com o horário de abertura do estabelecimento; Por outro lado, a entidade empregadora poderia fazer o que sempre fez quando se defrontou com as diversas vicissitudes que a experiência da vida da empresa demonstra ocorrerem amiúde, ou seja, gerir os seus recursos humanos, inclusivamente, nas áreas de exposição ("..." e "...") em que nunca por nunca, se deixou de executar as rotinas de manutenção dos ..., de zelar pelo bem-estar e saúde dos animais e de garantir o normal funcionamento das actividades do ..., antes do respectivo horário de abertura;

- Com efeito, tal sucede quase diariamente quando qualquer um dos colegas da requerente, por algum motivo (necessidade de comparecer em consultas ou tratamentos médicos, baixa médica, internamento, licença de amamentação, acompanhamento dos filhos em actividades escolares etc.) se vê na contingência de iniciar o seu período normal de trabalho diário mais tarde, e a entidade empregadora reordena e redistribui as tarefas a realizar pelos demais ... disponíveis, substituindo o(s) faltoso(s) por um dos demais 23;

- Ainda no passado dia 13.1.2021, a própria requerente, que se encontrava alocada à área das ..., a pedido da entidade empregadora, foi realizar o teste a Covid-19, tendo chegado ao estabelecimento às 9h20m e nem por isso deixaram de se realizar pelos seus colegas todas as tarefas que ali têm de ser realizadas.

- Aliás, a entidade empregadora, concedeu a uma colega da requerente, a título de licença de amamentação, o retardamento em 1 hora do início do período normal de trabalho diário; bem como a um outro colega um regime de horário flexível, a quem foi concedido o horário das 8h30 às 17h30,

- O que demonstra que é perfeitamente possível fixar-se o horário flexível, tal como sugerido pela requerente, sem que se tenha de deixar de executar as rotinas de manutenção dos ..., de zelar pelo bem-estar e saúde dos animais e de garantir o normal funcionamento das actividades do ..., antes do respectivo horário de abertura;

- Outra das hipóteses de como a entidade empregadora poderia acolher o horário flexível pedido pela requerente sem nada afectar as tarefas a realizar antes do horário de abertura, poderia consistir, por exemplo, em nos dias em que os filhos da requerente consigo se encontram a residir, afectá-la à área "...", apenas na ..., apenas na ..., apenas na ...;

- Pois, nestes locais, a requerente garante que, mesmo que tenha de iniciar o seu período de trabalho mais tarde, consegue cumprir todas as tarefas estritamente necessárias para garantir a abertura do estabelecimento;

- Ou, poderia também a entidade empregadora afectar a requerente à área de exposição "...", caso em que esta, mesmo que precise de iniciar o seu período de trabalho um pouco mais tarde, poderia completar as tarefas da cozinha, e após, ser afecta ao 3º andar do ... e ...;
- Ou ainda, por exemplo, caso assim a entidade empregadora entendesse, poderia afectar-se a requerente à área "...", circunstância em que esta poderia perfeitamente efectuar todos os ... que são necessários realizar naquela área, antes do horário de abertura do estabelecimento, mesmo que tenha de começar o seu período de trabalho depois das 7:00 horas;
- Mais, a longa experiência da requerente, admitida ao serviço da entidade empregadora em 3 de Janeiro de 2006, permite-lhe afiançar que as rotinas de gestão dos recursos humanos estilo em constante mutação e têm sido, e são, constantemente, ajustadas, nomeadamente, por falta de pessoal ou em virtude de outros imprevistos que ocorrem, sendo certo que até à data, apesar de todas essas vicissitudes, nunca houve notícia de terem deixado de ser realizadas as necessárias tarefas;
- Ora, é claro, múltiplos são os exemplos, e mais se poderiam dar, de como a entidade empregadora poderia aceitar o horário flexível sugerido pela requerente, sem em nada afectar o são e regular funcionamento da empresa;
- Assim, afirmar-se que o horário pedido pela requerente nunca se conteria no período durante "o qual é efectivamente necessário o desempenho das funções contratadas", que tal horário comprometeria o funcionamento das equipas e do próprio estabelecimento, e que tal seria quase equivalente a "perder meio-dia de trabalho de um colaborador", é o mesmo que dizer que é inútil todo o trabalho desempenhado pelos ... no turno das 12h00 às 21h10;
- Quanto à invocação de que, procedendo o horário solicitado, a requerente deixaria de poder ficar afecta à exposição temporária, denominada "...", cumpre desde logo esclarecer, que tal não sucederia atenta a amplitude do horário solicitado;
- Mesmo que a requerente precise de iniciar o seu período de trabalho um pouco mais tarde (apenas nas semanas em que os filhos consigo se encontram a residir), sempre se diria que consultados os mapas relativos à dita exposição temporária, verifica-se que a requerente apenas esteve alocada por 3 dias em Janeiro de 2021, 1 dia em dezembro, 7 dias, em novembro, 1 dia em Outubro e nenhum dia em Setembro e Agosto de 2020;
- Ou seja, entre agosto de 2020 a Janeiro de 2021, a requerente esteve afecta à referida exposição numa média de apenas 2 dias por mês, pelo que é perfeitamente exequível que a requerente se encontre alocada à referida exposição por muito mais que 2 dias/mês;
- Isto sem sequer se mencionar essa possibilidade nas semanas em que os seus filhos se encontram a residir com o outro progenitor ou a hipótese de a requerente ser afecta a essa exposição nos 4 dias dos fins-de-semana em que a requerente trabalha e em que se não verificam os constrangimentos advenientes dos horários escolares dos seus filhos!

- Refira-se ainda que dos 24 ... disponíveis, apenas 2 (ou, mais raramente, 3), se encontram normalmente alocados à exposição temporária, pelo que não existe qualquer óbice a que qualquer um dos restantes 24 substitua a requerente (repita-se, numa média, de apenas 2 vezes por mês!) o que apenas sucederia, quando a requerente tenha de iniciar o seu período de trabalho um pouco mais tarde;
- Em suma, a entidade empregadora confunde aquilo que poderia ser os seus melhores “interesses” circunstanciais com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir o trabalhador, que são os únicos fundamentos previstos na lei susceptíveis de fundamentarem a recusa, por parte da entidade empregadora, do horário flexível - cf. n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho;
- A requerente não descarta a relevância dos interesses da entidade empregadora de preservação da sua actividade e rentabilidade económica ou a necessidade de reforçar a presença de trabalhadores em certas áreas, nos horários de maior volume de trabalho ou o direito da entidade empregadora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades;
- Aliás, tais interesses encontram-se constitucionalmente protegidos nos artigos 61.º e 80.º n.º 1 alínea c), da Constituição da República Portuguesa, como respaldo dos direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e a liberdade de organização empresarial;
- Todavia, não se pode ignorar que esses interesses e direitos se encontram sujeitos às restrições impostas pelos direitos fundamentais dos trabalhadores, como é o caso dos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à protecção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade, em moldes de acautelar os interesses das crianças e as necessidades do agregado familiar, já que estes últimos direitos se sobrepõem aos primeiros quando confrontados entre si e só podem ceder quando em presença de interesses imperiosos;
- É por essa razão que a nossa Jurisprudência<sup>1</sup> tem entendido que “(...) só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal.”
- Ora, para além de não resultarem enunciados na decisão em apreciação, quaisquer interesses da entidade empregadora que apontem sequer para a inconveniência de a requerente praticar o horário solicitado, apenas nas semanas em que os filhos menores consigo se encontram a residir, verifica-se ainda, que tendo ao seu dispor uma equipa de 24 ..., nenhum constrangimento causaria à entidade

---

<sup>1</sup> Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 2.03.2017, proferido no processo n.º 2608/16.3TMTS.P1

empregadora gerir os seus recursos humanos, de molde a acautelar os direitos constitucionalmente protegidos da requerente na conciliação da actividade profissional com a vida familiar, a protecção da família como elemento fundamental da sociedade e a maternidade;

- Com efeito, a decisão em apreciação, perdendo-se em exemplos sem qualquer sentido, ignora toda a extensão das funções para as quais a requerente foi contratada (patentes na própria decisão de recusa) e que passam, nomeadamente, pela observação e alimentação de animais, operação e monitorização de sistemas de suporte de vida, monitorização da qualidade da água e pela execução de rotinas de limpeza de ... e áreas técnicas;

- Bem como, omite que as funções exercidas pela requerente, e pelos seus colegas ..., tanto são (e têm sido) exercidas nas áreas de exposição, cuja intensidade do volume de trabalho é superior no período anterior à abertura do estabelecimento, como também em todas as demais áreas em que o horário de abertura do estabelecimento em nada contende com o volume de trabalho, o que sucede, nomeadamente, na “...” ou na “...”;

- Desprezando, pois, a entidade empregadora a multiplicidade de soluções que lhe oferece esse enorme leque de trabalhadores ao seu dispor, bem como a amplitude de funções por estes desempenhadas, ao ponto de quase sugerir que os trabalhadores só são necessários no período anterior a abertura do estabelecimento, o que choca frontalmente com o facto de no horário pretendido pela requerente se encontrarem simultaneamente a laborar trabalhadores que se encontram nos mais diversos turnos (que por algum motivo existirão) e com a própria existência do turno das 12h00 as 21h00;

- E não venha a entidade empregadora invocar, como invoca (!), procurando fundamentar a sua decisão, que lhe é necessária gerir o gozo de folgas e de férias pelos trabalhadores, assim como situações de baixa por doença ou outros motivos, porquanto todas as empresas se deparam com essas mesmíssimas circunstâncias;

- Se tais vicissitudes com que todas as empresas se deparam constituíssem motivo de indeferimento, nunca seria possível, em caso algum, implementar-se um horário flexível;

- Verifica-se, pois, que a decisão em apreço, apenas apresenta razões que não constituem exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e que por isso, não fundamentam a recusa da atribuição do horário flexível a trabalhadora;

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

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

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

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

prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude

---

<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.

indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

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

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

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

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar

---

<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)

horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicita, nas semanas em que tem a guarda dos seus filhos, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando uma amplitude diária das 7h às 18h, com plataformas fixas das 9h às 11h30 e das 13h30 às 15h, com intervalo de descanso de 30 minutos, de forma a prestar assistência aos seus filhos, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação em semanas alternadas. Por outro lado, a entidade empregadora, apresentou intenção de recusa alegando exigências imperiosas do funcionamento, mormente, no facto de o horário não estar ajustado aos tempos de organização de trabalho da empresa e por entender que o horário solicitado, inviabiliza a sua faculdade de elaborar o horário da trabalhadora nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Entende ainda o empregador que o pedido da trabalhadora com um intervalo de descanso de 30 minutos, viola a regra do n.º 1 do artigo 213.º do Código do Trabalho;

**2.28.** Quanto à (in) admissibilidade do pedido da trabalhadora, em concreto a indicação da amplitude horária indicada, a indicação das plataformas fixas, bem como a indicação do período de descanso de 30 minutos, somos de entender que o mesmo cumpre com os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho, como, aliás, já foi explanado no Parecer n.º 87/CITE/2021, referente a anterior pedido da trabalhadora, para o qual se remete.

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

**2.30.** Ora, a entidade empregadora, em sede de intenção de recusa, vem informar que o tempo de trabalho se encontra organizado no regime de turnos rotativos, com os seguintes horários:

- a) Das 06:00 horas às 15:00 horas, com 60 minutos de pausa de descanso
- b) Das 7:30 horas às 16:30 horas, com 60 minutos de pausa de descanso
- c) Das 12:00 horas às 21:00 horas, com 60 minutos de pausa de descanso.

**2.31.** Verifica-se assim, que a trabalhadora fornece uma amplitude horária de 11 horas, que é passível de ser enquadrada no turno das 7h30 às 16h30.

**2.32.** Todavia, ao contrário do pedido anterior, em que a trabalhadora abdicava das plataformas fixas e móveis, desta feita, tal não sucede, o que equivale a dizer que a trabalhadora poderá não cumprir com o turno na sua plenitude, ou seja, entrar e sair em horas diversas do início e termo do turno.

**2.33.** Neste sentido, importa apurar se o pedido, por ter sido solicitado nestes moldes, pode ou não, constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.34.** O entendimento generalizado desta Comissão, ínsito, aliás, em diversos Pareceres, e já mencionado no ponto 2.21 do presente, e que fundamentou a recusa do pedido anterior da trabalhadora, vai no sentido de que o horário de funcionamento do estabelecimento e os tempos de organização do trabalho já elaborados pela entidade empregadora devem ser tidos em consideração, por serem susceptíveis de constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, sem prejuízo de outros aspectos que possam afetar o normal funcionamento da empresa.

**2.35.** Em rigor, o que se tem entendido é que a indicação por parte do/a trabalhador/a de um horário flexível que não esteja enquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

**2.36.** A linha de raciocínio que toldou esta conclusão prende-se com os casos em que os turnos se encontram organizados de forma rotativa e sucessiva, onde as equipas são constituídas por um determinado número de trabalhadores/as, garantindo uma dotação mínima de elementos e assegurando as tarefas que lhes são cometidas.

**2.37.** Nesta lógica, a indicação de um horário flexível desenquadrado com esses turnos, implica sempre que em determinado (s) período (s) do dia, esteja menos um/a trabalhador/a e noutros momentos, esteja um/a trabalhador/a a mais do que é necessário, o que, a nosso ver, constitui motivos imperiosos do funcionamento do serviço.

**2.38.** O mesmo se diga, quando estamos perante uma organização dos tempos de trabalho em turnos rotativos em que os/as trabalhadores/as desempenham tarefas sequenciais, interligadas e dependentes entre si, como sucede, por exemplo, nas unidades fabris de produção em linha, em que o trabalho de cada trabalhador/a está dependente do trabalho dos/as demais trabalhadores/as.

**2.39.** Também nestes casos, nos parece óbvio que um pedido de horário flexível desenquadrado com os turnos existentes constitui motivos imperiosos do funcionamento do serviço, porquanto compromete a sua produção.

**2.40.** Sucede que, no processo em apreço, se afigura estarmos perante uma situação distinta das atrás relatadas, uma vez que as funções desempenhadas por cada ... não estão dependentes da sua realização uma das outras, nem a entidade empregadora invocou a necessidade de cumprimento de dotações mínimas em determinados períodos.

**2.41.** Com efeito, afigura-se que a amplitude horária apresentada pela trabalhadora das 7h às 18h, com plataformas fixas das 9h às 11h e das 13h30 às 16h30, é ajustada aos tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções, apesar de na prática, poder não corresponder na plenitude, a um turno pré-estabelecido pelo empregador.

**2.42.** De igual modo, analisado o pedido da trabalhadora, o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, e o descrito pela trabalhadora na apreciação à intenção de recusa, entende-se que o empregador não demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço, ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.43.** De facto, não colhe o argumento do empregador, onde refere que caso o horário fosse autorizado, ficariam tarefas por desempenhar, especialmente no período até à abertura da exposição, porquanto, apesar de serem enumeradas algumas tarefas que alegadamente seriam necessárias realizar até às 10h, as mesmas são apresentadas de uma forma genérica e abstracta.

**2.44.** Ora, o que o empregador deveria ter feito e não fez, era especificar quantos/as trabalhadores/as são necessários/as por cada turno, e dentro dos turnos, quantos trabalhadores/as são adstritos às diversas áreas existentes e quais as tarefas atribuídas aos/às trabalhadores afetos/as a cada área, e o tempo que cada tarefa demora a ser realizada, em especial, no período até às 10h.

**2.45.** Acresce que, face às plataformas fixas indicadas, a trabalhadora terá de iniciar funções, impreterivelmente até às 9h, pelo que poderá sempre, realizar algumas dessas tarefas até às 10h.

**2.46.** Importa ainda referir que, mesmo que assim não se entendesse o que não se concebe, mas se admite por mera hipótese académica, somos de entender que o pedido de horário flexível não pode ser recusado, porquanto tal como refere a trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, já existe um/a trabalhador/a a beneficiar de um horário flexível.

**2.47.** Com efeito, não aceitar o pedido de horário flexível da trabalhadora, quando já existe um/a trabalhador/a a usufruir deste regime, implicaria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional” (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

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

**2.49.** 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.

### **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 ...

**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, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE ABRIL DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**