

## PARECER N.º 429/CITE/2021

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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 2268-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 06.08.2021, 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 ...

**1.2.** Por carta datada de 15.07.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“..., ..., a exercer funções no serviço ..., na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 19 meses com o seguinte horário de trabalho:*

*Das 08:00 horas as 16:00 horas.*

*Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.*

*Mais se informa que no dia 30 de Abril de 2021 a ... deixou de exercer funções no ... (devido a perda de posto) e foi colocada na ... com o horário perfeitamente compatível com as suas necessidades.*

*No dia 06/07 por imposição médica, a ... ficou de baixa médica até ao dia 13/07, tendo sido informada por sms, pelo chefe de grupo ..., no dia 11/07 que iria mudar de posto e por consequência de horário, transformando assim a vida pessoal da mesma, não cumprindo o aviso prévio por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva, conforme consta no artigo 196.º do código de trabalho.*

*Solicita-se por este motivo que esta situação seja resolvida com efeitos imediatos, pois a ... não tem possibilidades de cumprir com turnos rotativos como referiu no dia 30 de abril ao supervisor ...”.*

**1.3.** Por carta datada de 02.08, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se transcreve:

Exma. Senhora,

Acusamos a recepção da sua carta em referência para atribuição de um horário de trabalho em regime de horário de trabalho flexível e relativamente ao qual nos cumpre tecer as seguintes considerações:

a) Nos termos do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a AESIRF - ... e a ..., publicado no BTE n.º 26, de 15 de Julho de 2019, aplicável à relação laboral, ... “É o trabalhador que presta serviços de ..., de acordo com as instruções recebidas”, cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.

b) Nos termos do artigo 220.º do Código do Trabalho, entende-se trabalho por turnos “qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (...) podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas” (sublinhado nosso).

(...)

d) Actualmente, V. Exa. presta serviço nas instalações do cliente ..., em turnos rotativos, com os seguintes horários:

- 1) 00h00/08h00;
- 2) 08h00/ 16h00; e
- 3) 16h00/24h00.

e) Os horários encontram-se organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação colectiva, nos termos do CCT.

(...)

g) Para garantir que o horário contratado pela empresa com o seu Cliente e efectivamente assegurado pelos ...s e que estes cumprem uma carga horária média de 40 horas semanais, os trabalhadores têm que prestar serviço sucessivamente, em regra, em turnos rotativos e em todos os dias da semana.

h) A prestação de trabalho nos termos indicados garante, como referido, que os trabalhadores cumprem o número médio de horas semanais legalmente obrigatórias (40h),

i) garantem o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Clausula 24.ª do CCT,

j) e garantem o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da Cláusula 24.ª do CCT.

(...)

k) Ora, caso lhe fosse atribuído o horário pretendido (exclusivamente período da manhã), tal determinaria que os restantes trabalhadores inseridos na escala ficariam, necessariamente, sobrecarregados com horários nocturnos.

m) Como é consabido, o trabalho nocturno acarreta elevada penosidade, com reflexo directo na saúde dos trabalhadores.

n) Ficando V. Exa. dispensada de prestar trabalho nocturno, estaríamos perante uma situação de colisão de direitos face à impossibilidade de recuperação física e intelectual dos demais trabalhadores que partilham a escala.

o) A propósito da organização do trabalho, já se pronunciaram os nossos tribunais, nomeadamente no

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26.04.2010, no âmbito do processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível 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 artigo 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, «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes»."

p) Para além do mais, o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho consagra o direito do trabalhador ao horário flexível, estando o conceito de tal direito definido no n.º 2 do mesmo preceito, nos termos do qual se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho.

q) Já a determinação do concreto horário de trabalho a praticar pelo trabalhador compete ao empregador em respeito pelo n.º 3 do mesmo artigo 56º do Código do Trabalho.

r) Ora, fixando sem margem de manobra o horário pretendido, a requerente esvazia a possibilidade do empregador organizar os turnos de trabalho, ofendendo claramente as disposições do Código do Trabalho que regulam a atribuição do horário flexível.

s) A este mesmo propósito, se pronunciou o Tribunal da Relação do Porto, no recente Acórdão de 18 de Maio de 2020, no âmbito do processo n.º 9430/18.0T8VNG.P1 e em cujo sumário se pode ler:

"I- O horário de trabalho corresponde à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal - artigo 200.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

II- A determinação do horário de trabalho é uma manifestação do poder de direção do empregador - artigos 212º e 97.º ambos do Código do Trabalho.

III - O n.º 1 do artigo 56º do Código do Trabalho consagra o direito do trabalhador ao horário flexível, estando o conceito de tal direito definido no n.º 2 do mesmo preceito, nos termos do qual se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho. Os limites dentro dos quais o trabalhador poderá escolher o horário serão os que decorrem do n.º 3. E, deste, resulta que é o empregador quem deve elaborar o horário em conformidade com o que nele se estipula.

**IV- O mesmo preceito não confere ao Trabalhador o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível". (negrito nosso)**

**t) Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de vigilância e segurança e conseqüentemente fazer perigar a relação contratual existente entre o Cliente e a ..., com reflexo directo na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores.**

u) Nos termos do disposto nas Clausulas 22.<sup>a</sup> e 24.<sup>a</sup> do Contrato Colectivo de Trabalho para o sector, a actividade da segurança privada caracteriza-se pela rotatividade de postos e de turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outros tipos de horários, facto que é do conhecimento de todos os trabalhadores que operam no sector e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho.

v) Acresce que as condições supra referidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da actividade.

w) **O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da actividade da segurança privada, constituiu condição essencial para a sua contratação.**

Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mormente pela necessidade de dar cumprimento as disposições legais, entre as quais se enquadram as disposições do CCT, cumpre-nos comunicar a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.

Sem prejuízo do aduzido, faz-se ainda notar que a alteração de posto de trabalho foi operada ao abrigo do disposto na cláusula 18.<sup>a</sup> do CCT e não ao abrigo do artigo 196.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, pelo que se encontra dispensado o cumprimento dos requisitos desta última disposição legal”.

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

“Exmo. Senhor diretor,

Acuso a receção da vossa recusa da atribuição de um horário de trabalho flexível, sendo que ficou por justificar a alteração de local e de horário de trabalho, sem aviso prévio. Fez menção à Clausula 18.<sup>a</sup>, não entendo o porquê de a empresa estar dispensada do cumprimento dos requisitos do artigo 196.<sup>o</sup> do Código de Trabalho.

Eu estava escalada na ..., onde tinha o horário das 08h às 16h30 perfeitamente compatível com as minhas necessidades, por indicação médica tive de ficar de baixa 8 dias e um dia antes de entrar ao serviço fui avisada pelo Sr. ... via sms, passo a citar “Quando apresentar-se ao serviço já não vem para a ... e vem para a ...”, não indicando local exato, horários nem cumprindo o aviso prévio por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva, conforme consta no artigo 196.<sup>o</sup> do código de trabalho.

Quando recebi a mensagem fiquei muito alarmada pois tenho um filho com 19 meses e não me deu tempo para gerir a minha vida pessoal, contactei de imediato o Sr. ... e questionei qual era o motivo da alteração, o mesmo afirmou que o cliente pediu a minha substituição, ao qual não corresponde com a

*verdade porque eu já tinha afinidade com a Sra. ... e a mesma disse-me que não pediu a minha substituição nem se opôs à minha presença elogiando a minha competência para o serviço. Por este motivo acho estranha a mudança de posto repentina, sem justificação e aviso prévio, logo a seguir à minha ausência por baixa médica.*

*Já não é a primeira vez que o Sr. ... faz isto, motivo pelo qual em 2018 pedi para mudar de posto ao ... e fui para o ..., como perdemos o posto o Sr. ... informou-me que iria iniciar serviço na ... mas que o Sr. ... não me queria lá, certamente não será pelo meu serviço porque estou há 5 anos na empresa e sempre fiz um serviço de excelência, voltei para esta área da ... de mente aberta, mas não aceito que o Sr. P. meta em causa a minha dignidade e a minha honra, fazendo estas perseguições há já alguns anos. Como não estava a conseguir resolver a situação com a chefia direta contactei o .... e expliquei as minhas necessidades, o mesmo mencionou que de momento era na ... que iria fazer serviço, sendo que não me deu mais opções, tendo a empresa muitos postos e escalas de reforço de manhãs. Referi também que não tenho onde deixar o meu menino durante as tardes e noites, pois o pai encontra-se a fazer escalas noturnas, ao qual respondeu que isso era um problema pessoal meu e que eu tinha de resolver.*

*Posto isto decidi contactar a empresa no horário indicado para os colaboradores, mas o centralista disse-me que não havia ninguém dos recursos humanos para me atender, por este motivo enviei a carta para tentar arranjar uma solução junto com a empresa.*

*Conforme referido por V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> na resposta ao meu pedido, aquando da minha admissão ao serviço da empresa comprometi-me com as condições contratuais, mas existe uma lei onde dá o direito de o trabalhador solicitar um regime de horário flexível, de forma a conciliar a vida profissional e pessoal, tendo havido alterações na minha vida e como já referi anteriormente não tenho onde deixar o meu filho de 19 meses nos períodos de trabalho impostos pela empresa.*

*No pedido formulado anteriormente eu pedi o horário das 08h às 16h, mas não referi que tinha de ser na ... nem exclui outros horários que sejam compatíveis com as minhas necessidades, gostaria de saber se há alguma solução e se podemos entrar em acordo mútuo, a empresa tem vários postos compatíveis com as minhas necessidades.*

*Aguardando parecer do CITE.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

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

**2.27.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho no horário das 8h às 16h00, para prestar assistência ao seu filho de 19 meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Por outro lado, a entidade empregadora, apresentou intenção de recusa alegando que (1) o direito da trabalhadora colide com o direito dos restantes trabalhadores/as à recuperação física e intelectual, porquanto ficariam sobrecarregados com os turnos nocturnos; (2) que o pedido da trabalhadora não respeita as disposições legais que regulam o horário flexível; e (3) alegando exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.28.** 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.

**2.29.** Começamos por referir que, tal como se encontra já vertido nos pontos 2.21 a 2.23 do presente Parecer, o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de o/a trabalhador/a realizar um horário fixo.

**2.30.** Aliás, realizar, como parece pretender o empregador, uma leitura exclusivamente literal do

---

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

artigo 56.º do Código do Trabalho, sem permitir a indicação de uma amplitude fixa dentro da flexibilidade horária, será admitir que o regime de horário flexível não é exequível para os/as trabalhadores/as inseridos em regime de turnos sucessivos.

**2.31.** Em rigor, ao abrigo dessa interpretação literal do artigo 56.º do CT, um/a trabalhador/a pode não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, pelo que, nos trabalhos organizados em regime de turnos sucessivos, o/a trabalhador/a poderia entrar e sair a horas diversas daquelas que estão programadas, desorganizando e desvirtuando os tempos de trabalho, criando sempre motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizam a atribuição do regime de horário flexível.

**2.32.** De facto, ao interpretar dessa forma, seríamos levados a concluir que o regime de horário flexível não é praticável em trabalhos organizados em regime de turnos sucessivos, o que significaria afastar este regime para estes/as trabalhadores/as, e, portanto, violar o Princípio Constitucional da Igualdade.

**2.33.** Com efeito, também por este motivo, se deve entender que o/a trabalhador/a pode, ao abrigo do horário flexível, solicitar uma execução fixa do seu horário, prescindindo dessa forma, das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

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

**2.35.** Nesta senda, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado,

comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.36.** Assim, analisado o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador não demonstrou a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que apesar de alegar não demonstra objectiva e inequivocamente de que forma a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço, nem de que forma o direito da trabalhadora ao regime de horário flexível colide com o direito dos/as restantes trabalhadores/as à sua recuperação física e intelectual.

**2.37.** Ora, a empregadora apresenta alegações meramente conclusivas sem concretizar como se chega a tais conclusões, nomeadamente através da junção do mapa de horários e a indicação, em concreto, de qual ou quais o(s) período(s) de tempo que em concreto deixariam de ficar convenientemente assegurados face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

**2.38.** De igual modo, afigura-se meramente conclusiva a argumentação de que com a atribuição do horário flexível à trabalhadora os/as demais trabalhadores/as em escala ficariam impossibilitados de recuperação física e intelectual, verificando-se assim uma situação de colisão de direitos.

**2.39.** Em bom rigor, só existe uma situação de colisão de direitos quando o exercício de um direito por uma pessoa, isoladamente considerado, não é compatível com o exercício do direito de outra pessoa, também isoladamente considerado.

**2.40.** Assim, atendendo ao caso em apreço, não resulta demonstrado no presente processo, que não podem - a trabalhadora, e os/as demais trabalhadores/as naquele cliente e em escala - usufruírem plenamente dos seus direitos, com respeito pelos condicionalismos legais e/ou contratuais.

**2.41.** Importa ainda acrescentar, que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for

possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.42.** De referir ainda que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

**2.43.** Saliente-se, por fim, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 01 DE SETEMBRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**