

## PARECER Nº 555/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.

Processo n.º 2751-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** Em 21.10.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ...

**1.2.** Em 24.09.2021 aquela entidade empregadora recebeu do trabalhador requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos de seguida transcritos:

*“Exm.º Senhor Diretor da ...*

*..., funcionário nessa empresa, vem expor e requerer a V. Excelência o seguinte:*

*I. O requerente é pai de ... que coabita com o mesmo.*

*II. Encontra-se a efetuar serviço, em regime de rotatividade de turnos que lhe compete por escala.*

*III. A Esposa do requerente, trabalha na ..., serviço efetuado com horários rotativos.*

*IV. A sua filha frequenta, desde o dia 17 de Setembro do presente ano, a escola da ... (primeiro ciclo) sita em ..., dependendo exclusivamente dos seus pais para a ir levar de manhã e a ir buscar à tarde, dado que não dispõem de qualquer apoio familiar uma vez que os familiares do lado materno residem em ... e lado paterno não dispõe de disponibilidade devido a horários de trabalho.*

*V. Dado que o requerente trabalha em regime de horários rotativos e a mãe da criança trabalha em horário rotativo sujeito a uma escala e a serviços noturnos, torna-se impossível compatibilizar os seus horários de trabalho com o horário da Escola/Centro de Estudos (De Segunda-Feira a Sexta-Feira das 07h30 às 19h00).*

*VI. Não tendo o requerente qualquer estrutura de suporte funcional e/ou familiar de retaguarda que o apoie na guarda da sua filha, viu-se este obrigado a requerer um horário flexível, de forma a poder acompanhar a sua filha, indo-a levar e buscar à Escola/centro de estudos, bem como ficar com a mesma nos períodos em que a escola/centro de estudos se encontram encerrados.*

*Face ao exposto, vem requerer a V. Ex.<sup>a</sup> que apenas seja escalado para efetuar serviços compreendidos entre as 08H00 e as 18H00, bem como dispensa do horário noturno, fins de semana e feriados, por forma a ter um horário flexível e compatível com o da Escola e o Centro de Estudos da sua filha, ..., nos termos dos Art.º 56 e Art.º 57 do Código do trabalho, revisto pela Lei 7/2009, de 12 Fevereiro.*

*Junto se anexa:*

*-Declaração de horário de trabalho da minha esposa;*

*-Declaração de horário da escola da minha filha;*

*-Declaração do Centro de Estudos da minha filha.*

*Respeitosamente, pede deferimento.”*

**1.3.** Em 14.10.2021 o trabalhador requerente recebeu a intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme se transcreve:

*“Exmo. Senhor ...,*

*Acusamos a receção, no dia 24 de setembro de 2021, do seu pedido para efetuar serviço nos períodos compreendidos entre as 08h00 e as 18h00, bem como o pedido de dispensa de horário noturno, fins de semanas e feriados, por forma a ter um horário flexível e compatível com o da Escola e Centro de Estudos da sua filha, ..., nos termos do art.56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Pese embora invoque os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o seu pedido não se coaduna com o regime de horário flexível uma vez que segundo o artigo 57.º do Código do Trabalho “Entende-se 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 diário”, sendo que esses limites são os seguintes:*

- 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.*

*Note que o seu pedido incide na prestação de trabalho dentro de um horário fixo e ainda na dispensa da prestação de trabalho noturno, trabalho aos fins de semana e feriados.*

*Em todo o caso, a ... tem a intenção de recusar o seu pedido nos termos formulados, bem como a intenção de recusar a autorização da sua sujeição ao regime de horário flexível, pelos motivos que se passam a expor.*

*Como é do seu conhecimento, a ... é uma empresa de fabricação de ..., cujo sistema produtivo se encontra, iminentemente, alicerçado na força de trabalho dos seus trabalhadores, indispensável à realização de todas as tarefas que compõem o processo de fabricação desde a preparação das matérias primas, ..., acabamentos, embalagem, entre outras tarefas que compõem este sistema produtivo.*

*Também é do seu conhecimento que todo o mencionado sistema produtivo se encontra a cargo de 49 trabalhadores que exercem as suas funções em regime de turnos rotativos para que a empresa possa fazer face à produção de ....*

*No setor de produção, onde exerce as suas funções de operador de máquinas de tufting, encontram-se a laborar mais 5 trabalhadores, com as categorias profissionais de operadores de tufting manual e tufting retificação, estando todos distribuídos pelos seguintes turnos:*

- a) 3 trabalhadores afetos no tufting manual ao turno (1), entre as 8:00h e as 17:00h;*
- b) 1 trabalhador afetos no tufting retificação ao turno (1), entre as 8:00h e as 17:00h;*
- c) 2 trabalhadores afeto no tufting retificação turno (2), entre as 16:00h e as 24:00h;*

*Mensalmente, os trabalhadores afetos à secção tufting retificação aos turnos (1) e (2) alteram o turno.*

*Para que o seu pedido fosse aceite, no mínimo, 2 trabalhadores afetos turno (2) — tufting retificação, teriam de deixar de exercer as suas funções em turnos rotativos e realizar as suas funções em turnos fixos, sendo que 2 trabalhadores teriam de deixar de alterar mensalmente de turno, passando a cumprir o turno (2) em permanência.*

*Antes de formular a presente exposição, a ... teve o cuidado de falar com os restantes trabalhadores do setor de produção sobre a possibilidade de serem alterados os turnos nos termos acima mencionados, e todos se manifestaram indisponíveis para aceitar qualquer alteração dos turnos, com a justificação de que qualquer alteração dos turnos seria suscetível de causar grandes transtornos na conciliação das suas vidas profissionais e familiares (inclusivamente trabalhadores que também têm responsabilidades parentais com crianças menores de idade).*

*Por outro lado, a aplicação de um horário flexível elaborado nos termos da lei, com janelas de tempo que emitem a escolha de hora de entrada e de hora de saída, de forma flexível, é incompatível com a execução de trabalho numa equipa de produção, que executa funções em equipa e de forma sequencial, sucessiva, não se compaginando com irregularidades no momento de início de ocupação de um dos postos de trabalho que integra a cadeia produtiva.*

*De facto, uma vez que V. Exa. ocupa o posto de trabalho de operador de máquinas de tufting, a aleatoriedade da sua entrada e saída conduziria a que um ... que estivesse a ser produzido, e cuja produção estivesse programada para demorar determinado tempo, levasse mais tempo porque:*

- a) Entre o momento de cessação do turno anterior e a sua entrada poderia haver um desfasamento, atenta a flexibilidade da sua hora de entrada;*
- b) A sua hora de saída poderia levar a que outro trabalhador (do turno seguinte) já se encontrasse a trabalhar, havendo sobreposição de trabalhadores para o mesmo posto de trabalho.*

*Ora, como estamos perante postos de trabalho de ocupação única (apenas um trabalhador o pode ocupar de cada vez), a flexibilização do horário de trabalho conduzirá ao desfasamento e à ineficiência do processo produtivo, decorrendo daí justificação bastante para a recusa na aceitação do seu pedido.*

*Acresce ainda que, embora alegue no seu requerimento que a sua esposa trabalha na ... em regime de horários rotativos, a declaração emitida por esta entidade declara que as funções da sua esposa são exercidas no horário de trabalho compreendido entre as 09h00 e as 17h30 e que integra uma escala de serviço em regime de rotatividade, não sendo do nosso conhecimento os dias e os horários que compõem tais turnos.*

*Face ao exposto, entendemos que não é possível aceder ao seu pedido.*

*Nos termos da lei, tem V. Exa. 5 dias para responder à presente missiva, findos os quais, remetemos o processo à CITE, nos termos legais.”*

**1.4.** Por CAR, com data aposta de 19.10.2021, o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa nos seguintes termos:

*“Assunto - Resposta à recusa de flexibilização de horário de trabalho*

*..., funcionário da V/ empresa, vem na sequência da resposta apresentada, que recusou o pedido de flexibilização do horário de trabalho apresentado, vem discordar da posição tomada, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*Alega a entidade patronal, em suma:*

- 1 - Que o pedido apresentado não se coaduna com os limites de horário previstos no art.º 56º e 57º do CT;*
- 2 - (..) que o sistema produtivo se encontra a cargo de 49 trabalhadores que exercem as suas funções em regime de turnos rotativos para a empresa fazer face à produção de ....*

3 - No sector de produção (onde exerce as funções de operador de máquina de tufting) encontram-se a laborar mais 5 trabalhadores, distribuídos pelos seguintes turnos:

a) 3 trabalhadores afetos no tufting manual ao turno entre as 8.00h e as 17.00h;

b) 1 trabalhador afeto no tufting retificação ao turno entre as 8.00h e as 17.00h;

c) 2 trabalhadores afeto no tufting ao turno entre as 16.00h e as 24.00h;

4 - Para que o pedido fosse aceite, no mínimo, 2 trabalhadores afetos turno (2) — tufting retificação, teriam de deixar de exercer as suas funções em turnos rotativos e realizar as suas funções em turnos fixos, sendo que 2 trabalhadores teriam de deixar de alterar mensalmente de turno, passando a cumprir o turno (2) em permanência.

5 - (...) falou com restantes trabalhadores do setor de produção sobre a possibilidade de serem alterados os turnos(...), e todos se mostraram indisponíveis para aceitar qualquer alteração de turno, com a justificação de que qualquer alteração dos turnos seria suscetível de causar grandes transtornos na conciliação das suas vidas profissionais e familiares(...).

6 - Aplicação de um horário flexível elaborado nos termos da lei, com janelas de tempo que permitem a escolha de hora de entrada e de hora de saída, de forma flexível, é incompatível com a execução de trabalho numa equipa de produção (...);

7 - Que a aleatoriedade da entrada e saída conduziria a que um ... que estivesse a ser produzido, e cuja produção estivesse programada para demorar determinado tempo, levasse mais tempo.

8 - Como se trata de postos de trabalho de ocupação única, a flexibilização do horário de trabalho conduzirá ao desfasamento e à ineficiência do processo produtivo, decorrendo daí justificação bastante para a recusa na aceitação do pedido.

9 - Por último, a declaração emitida pela ..., consta que as funções exercidas pela esposa são exercidas no horário de trabalho compreendido entre as 9.00h e as 17.30h e que integra uma escala de serviço em regime de rotatividade, não sendo do nosso conhecimento os dias e os horários que compõe tais turnos.

Ora, o alegado pela entidade patronal, não corresponde no mínimo à verdade porquanto:

10 - Desde logo, o vertido pela entidade patronal no ponto n.º 2 que antecede (que o sistema produtivo se encontra a cargo de 49 trabalhadores que exercem as suas funções em regime de turnos rotativos para a empresa fazer face à produção de ...) pois na verdade não são 49 trabalhadores que se encontram a exercer funções em regime de turnos rotativos, mas sim cerca de 10 trabalhadores!

11 - E bem assim, também não corresponde à verdade o alegado no ponto n.º 3 que antecede que, “No sector de produção (onde exerce as funções de operador de máquina de tufting) encontram-se a laborar mais 5 trabalhadores, distribuídos pelos seguintes turnos:

- a) 3 trabalhadores afetos no tufting manual ao turno entre as 8.00h e as 17.00h;
- b) 1 trabalhador afeto no tufting retificação ao turno entre as 8.00h e as 17.00h;
- c) 2 trabalhadores afeto no tufting ao turno entre as 16.00h e as 24.00h;

Já que no setor de produção, onde se exerce as funções de operador de máquinas de tufting, encontram-se a trabalhar mais de 5 trabalhadores, distribuídos pelos seguintes turnos:

- a) 5-6 trabalhadores afetos no tufting manual ao turno entre as 8.00h e as 17.00h;
- b) 2 trabalhador afeto no tufting retificação ao turno entre as 8.00h e as 17.00h;
- c) Atualmente 1 trabalhador afeto no tufting ao turno entre as 16.00h e as 24.00h (o aqui subscritor), já que o outro funcionário encontra-se de baixa médica há bastante tempo.;

12 - Quanto ao antecedente ponto n.º 4: “Para que o pedido fosse aceite, no mínimo, 2 trabalhadores afetos turno(2) — tufting retificação, teriam de deixar de exercer os suas funções em turnos rotativos e realizar as suas funções em turnos fixos, sendo que 2 trabalhadores teriam de deixar de alterar mensalmente de turno, passando a cumprir o turno (2) em permanência.” Tal invocação não está correta, até porque qualquer outro funcionário podia executar as funções (tufting retificação), para tal, bastaria mudar um funcionário do turno da manhã e passá-lo para o turno das 16h às 24h, já que neste turno estão dois funcionários.

13 - Quanto ao ponto 5 que antecede, designadamente ao facto de alegarem ter falado “(...) com restantes trabalhadores do setor de produção sobre a possibilidade de serem alterados os turnos (...), e todos se mostraram indisponíveis para aceitar qualquer alteração de turno, com a justificação de que qualquer alteração dos turnos seria suscetível de causar grandes transtornos na conciliação das suas vidas profissionais e familiares(...)”, não corresponde à verdade, porquanto o aqui funcionário, abordou a questão com vários colegas de trabalho, sendo que os mesmos mostraram-se desconhecedores desta realidade;

14 - No que respeita ao alegado no ponto 6 e 7 que antecede: “Aplicação de um horário flexível elaborado nos termos da lei, com janelas de tempo que permitem a escolha de hora de entrada e de hora de saída, de forma flexível, é incompatível com a execução de trabalho numa equipa de produção(...)”, também não merece acolhimento esta tomada de posição, na medida em que o trabalho que presta naquele setor produtivo, é efetuado

*sozinho e não em equipa, como tal, não se levanta sequer a possibilidade alegada por V/ Exas. de que aplicação do horário flexível, não se compagina com irregularidades no momento de início de um dos postos de trabalho que integra a cadeia produtiva.*

*15 - Quanto ao que alega no ponto 8: “Como se trata de postos de trabalho de ocupação única, a flexibilização do horário de trabalho conduzirá ao desfasamento e à ineficiência do processo produtivo, decorrendo daí justificação bastante para a recusa na aceitação do pedido” Tal também não corresponde à verdade, pois, os funcionários nestes postos de trabalho, tanto estão sozinhos como estão acompanhados por outros colegas, logo a justificação não pode ter o mínimo de acolhimento.*

*16 - Por último, no que respeita à declaração emitida pela entidade patronal (...) da esposa do funcionário, tal como decorre de tal declaração a esposa para além de um horário que presta entre as 09.00H e as 17h30, integrando uma escala de serviço, em regime de rotatividade. Ora, não são conhecidos os dias de trabalho da esposa, devido a essa escala de serviço ser rotativa, mesmo porque tal escala de serviço, só é comunicada apenas com 24 H à esposa, assim como a mesma tem de estar 24h disponível para integrar a qualquer momento operações de fiscalização ou outras operações em situação de emergência quer na área da investigação criminal ou noutras áreas, como é frequente acontecer. Sendo que este tipo de operações ocorrem muitas vezes à semana durante o período noturno e também aos fins de semana.*

*Conclusão:*

*Da argumentação utilizada pela entidade patronal, não se vislumbram razões que fundamentem a recusa do pedido efetuado pelo trabalhador, pois o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*Ora, nem as razões de funcionamento invocadas pela entidade patronal, são válidas, pelos motivos supra expostos, nem mostrou a entidade patronal a impossibilidade de poder substituir o trabalhador.*

*Como tal, constitui a alteração/flexibilização do horário de trabalhador com responsabilidades familiares um direito constitucional consagrado nos artigos 59º n.º 1, b) e 67º n.º 2, h) da constituição da República Portuguesa, bem como no artigo 56º do código do Trabalho, que deve ser respeitado.*

*A conciliação da atividade profissional com a vida familiar impõe a concertação de várias políticas sectoriais e a possibilidade, se não mesmo a obrigação, de discriminações positivas a favor da família e institucionalização de horários de trabalho flexíveis, o que se requer.*

*Nestes termos, requer-se a V/ Exas. a revogação da decisão anteriormente tomada por V/ Exas. concedendo para o efeito a alteração/flexibilização para o horário de trabalho pretendido.*

*Caso assim não se entenda, deverão V/ Exas juntamente com a V/ posição à qual ora respondemos, proceder ao envio desta resposta à CITE, nos termos previstos na Lei.”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

*“(…) 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 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);

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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.** No âmbito do Direito Nacional, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 à entidade empregadora 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.** 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)].

### III - O CASO EM ANÁLISE

**3.1.** O trabalhador vem solicitar horário flexível na amplitude 08h00 – 18h00, sendo dispensado do horário nocturno, fins de semana e feriados.

Argumenta a entidade empregadora que o horário solicitado é um horário fixo, o que não se coaduna com o regime de horário flexível conforme previsto no art.º 56º, nºs 2 e 3, do Código do Trabalho.

**3.2.** Note-se que a questão não é pacífica na jurisprudência.

Neste sentido, cumpre referir o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira<sup>1</sup>, em que se entendeu que a “indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direcção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...)”.

Também no Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço<sup>2</sup>, se entendeu que “a formulação de tal pedido continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador. E o específico horário requerido permite observar os limites consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”

**3.3.** Refira-se ainda que é doutrina constante desta Comissão, ínsita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na

---

<sup>1</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b1bcd6d466cf4b3e802586410046bf9f?OpenDocument>

<sup>2</sup> Disponível em

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

amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos, nos termos do Parecer n.º 462/CITE/2016, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt.](http://www.cite.gov.pt), a título exemplificativo.

Para trabalhadores/as que laborem por turnos, e tendo em conta o objetivo da flexibilidade horária, fixar-lhes um turno é a única forma de conciliar o trabalho com a família donde, para o efeito, se considera este pedido um efetivo horário flexível.

**3.4.** Vertendo ao caso concreto, o trabalhador encontra-se integrado no sector de produção, desempenhando as funções inerentes à categoria de operador de máquinas de tufting; se atentarmos nos horários praticados, e que constam tanto da intenção de recusa da entidade empregadora como da apreciação do trabalhador, verifica-se que existem dois turnos com os seguintes horários: 08h-17h e 16h-24h, pelo que o pedido com a amplitude 08h-18h, conforme requerido pelo trabalhador, se enquadra no turno da manhã. Por conseguinte, não se vislumbra em que medida é que tal pedido é incompatível com o funcionamento da empresa, causador de desfaseamento entre horários ou gerador de ineficácia do processo produtivo.

**3.5.** Ademais, a própria entidade empregadora refere que indagou junto dos restantes trabalhadores se aceitariam uma alteração dos turnos para atender ao pedido do trabalhador, o que demonstra a sua compatibilidade com aquele regime de laboração.

**3.6.** Alega ainda a entidade empregadora que a concessão do pedido vai onerar outros trabalhadores com a prática fixa do horário da tarde, trabalhadores esses também com responsabilidades familiares. Ora, desconhecendo-se a situação concreta desses trabalhadores, até porque as necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar são diferentes em cada caso, a sua maior oneração não pode fundamentar uma recusa de concessão de um pedido de horário flexível *de per si* por não consubstanciar uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa.

**3.7.** Veja-se a este propósito o entendimento do acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º 9430/18.0T8VNG.P1, relator Teresa Sá Lopes<sup>3</sup>, em que se entendeu que “as exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço que podem justificar a recusa da Entidade empregadora de atribuição de um horário flexível não se exprimem na maior ou menor dificuldade de

---

<sup>3</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/28e80c50f267970c802585a4003104ac?OpenDocument>

organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.”

**3.8.** Pelo que aquele conceito é propositadamente apertado e rigoroso na sua concretização. E nem poderia deixar de assim ser: o princípio da igualdade, consagrado no art.º13º, conjugado com o art.º 59º, nº1, b) e com o art.º68º, nº1, todos da Lei Fundamental, impõe a adopção de medidas de discriminação positiva relativamente a pais e mães trabalhadores, pois que um trabalhador com filhos menores de 12 anos não tem as mesmas necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar do que um trabalhador com filhos maiores de 12 anos, nem tão pouco como um trabalhador sem filhos.

**3.9.** Pelo que, atendendo à especial protecção do trabalhador com responsabilidades familiares que a norma do art.º57º, nº2, do Código do Trabalho visa tutelar, não logrou a entidade empregadora demonstrar em que medida é que a concessão do horário requerido pelo trabalhador coloca em causa o normal funcionamento da empresa.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

**4.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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, 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 DA CITE EM 10 DE NOVEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA**

**QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**