

## PARECER N.º 673/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.

Processo n.º 2886-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 10.11.2021 por correio registado de 09.11.2021 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de operadora de produção na área da pintura, da entidade supra identificada.

**1.2.** Por carta datada de 18.10.2021, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...)

*Assunto: Pedido de horário de trabalho compatível com responsabilidades familiares*

*Exmos. Senhores*

*Eu, ..., funcionária n.º..., venho pelo presente, em virtude da necessidade de cumprir com as minhas responsabilidades enquanto mãe de 1 criança menor (13 meses de idade) de nome ..., de acordo com os art.º 56 e 57 do Código do Trabalho, solicitar que me seja atribuído horário de trabalho compatível com as minhas responsabilidades familiares.*

*O horário de trabalho que atualmente me está atribuído, não é compatível com as minhas responsabilidades familiares, e torna impossível a assistência inadiável e imprescindível que tenho de dar ao meu filho. Como é de vosso conhecimento, sou mãe solteira e não tenho quem me possa dar suporte, nem quem me assegure o bem-estar do meu filho, após o encerramento da instituição que este frequenta, enquanto presto trabalho*

*A ter de continuar no horário de trabalho por turnos rotativos que atualmente está atribuído, o meu filho de 13 meses de idade teria de ficar sob a responsabilidade da sua irmã, a qual tem neste momento 13 anos de idade, o que não é de todo possível.*

*Por tudo o acima descrito, e porque me encontro sem alternativas, de modo a permitir a conciliação das minhas responsabilidades enquanto mãe com as minhas responsabilidades profissionais, desde já sugiro que me seja atribuído um horário de trabalho distribuído de 2 a 6 feira entre as 7h e as 18h, ou que seja*

*apresentada por V. Exas uma alternativa àquela que por mim foi sugerida que permita suprimir esta necessidade, a iniciar 30 dias após a data de receção desta carta.*

*Quanto ao tempo pelo qual irei necessitar de tal horário de trabalho, como não tenho previsibilidade de quando deixarei de ter necessidade, indico o prazo máximo previsto na lei, ou seja, até ao meu filho atingir os 12 anos de idade, no entanto, desde já me comprometo que no caso de deixar de necessitar do mesmo, comunicarei a V. Exas tal facto.*

*Estou desde já disponível para colaborar e esclarecer qualquer dúvida ou questão que possa existir por parte de V. Exas, de modo a ser possível encontrar uma solução que seja do agrado de ambas as partes. Junto envio em anexo declaração do horário de funcionamento da instituição que o meu filho se encontra a frequentar e atestado da junta de freguesia em como o meu filho faz parte do meu agregado familiar. Sem outro assunto, desde já agradeço a atenção prestada.*

*(...)*

**1.3.** Por carta datada de 02.11.2021, o empregador apresentou a sua intenção de recusa, conforme se transcreve:

*(...)*

*Assunto: Pedido de horário compatível com responsabilidade familiares*

*Exma. Senhora,*

*Vem desempenhando a atividade de Operadora de Produção, na área da Pintura na zona Polimento D, integrada na linha de montagem, prestando a sua atividade no horário ..., regime de 3 turnos rotativos, com folgas rotativas e consecutivas.*

*Os turnos são os seguintes: (a) manhã: de 2.ª feira a domingo das 07h00 às 15h30, com folgas rotativas; (b) tarde: de 2.ª feira a domingo, das 15h20 às 23h50, com folgas rotativas; (c) noite: de 2.ª feira a 5ª feira, das 23h40 às 07h10 (sendo a hora de início na 2.ª feira às 00h00).*

*O padrão de laboração corresponde a uma semana no turno noite (folga sábados e domingos), seguido de três semanas rotativas nos turnos manhã, tarde (2 folgas em dias variáveis, mas consecutivas, e uma folga adicional em algumas semanas).*

*Em 19.10.2021 a ... recebeu um pedido de V. Exa., em que solicita um horário de 2ª a 6ª feira, entre as 7h e as 18h, ou a apresentação de alternativa à que sugere tendo em conta o horário do infantário, que só está aberto de segunda a sexta-feira, entre as 7h30 e as 18h45.*

*Ora, não obstante, invocar o regime de horário flexível, o seu pedido não se enquadra nesse regime, na medida em que V. Ex.ª também vem prestando trabalho nos turnos da tarde e da noite, em regime de horários rotativos.*

*O seu pedido não se enquadra no regime de horário flexível, na medida em que também pretende não trabalhar aos fins-de-semana, sendo que no atual regime há semanas em que tem de trabalhar aos sábados e/ou domingos.*

*Por outro lado, considerando o seu pedido e o regime legal aplicável, também não beneficia de dispensa de trabalho aos fins-de-semana, nem trabalho noturno, nem sequer, nomeadamente, de dispensa de trabalho após as 18h00 (at<sup>o</sup> 8 58<sup>o</sup>, 59.º e 60.º do CT)*

*Adicionalmente, como sucedeu em ocasião anterior, V. Exa. solicitou um horário de trabalho que não é minimamente compatível com as regras de organização e funcionamento da ....*

*Como sabe, a empresa tem por atividade o fabrico de ..., funcionando em regime de laboração contínua e na área de Pintura, como também nas áreas/naves, os vários operários, com a ajuda de máquinas, trabalham de forma necessariamente sequencial, em sucessivas estações de trabalho, em determinado ritmo, de forma obter o produto acabado (automóveis).*

*Seja em que área for, se o trabalhador designado não se encontrar na linha de montagem, não será possível completar o produto acabado, no ritmo de produção planeado, e em algumas estações essa ausência poderá ser suficiente para parar a produção.*

*A flexibilidade de horas de entrada e saída implicaria que nem sempre estaria presente na reunião de 10 minutos no início do turno, que é essencial para a organização do trabalho do dia, e ainda que pudesse entrar e sair a horas diferentes dos seus colegas, prejudicando a laboração da linha de montagem.*

*Por outro lado, como a linha de montagem apenas pode funcionar quando cada uma das posições de trabalho está ocupada, não se pode aguardar pela entrada de V. Exa. ao serviço nem, posteriormente, haveria trabalho para lhe dar na linha de montagem, aquando do turno seguinte.*

*Os dias de descanso teriam de ser rotativas pois todos os restantes trabalhadores da sua equipa praticam o horário ..., e não seria viável os dias de descanso em cada turno serem diferentes para si. Se se fosse atender ao seu pedido, haveriam, desde logo, dias em que não haveria trabalho para V. Ex<sup>a</sup>, e também haveria dias em que a sua presença seria necessária e não se encontraria ao serviço, uma vez que os seus dias de descanso deixavam de coincidir com os da sua equipa.*

*Adicionalmente, estabelecer os dias de descanso ao fim-de-semana para V. Exa. implicaria a criação de um regime de turnos adicional, o que aumentaria a complexidade de organização do trabalho e resultaria na necessidade de contratação de pelo menos mais um trabalhador para fazer face a férias e outras ausências dos trabalhadores incluídos neste turno adicional e com um funcionamento autónomo dos restantes.*

*Aliás, um ou mais trabalhadores da ... já ao serviço teriam de fazer mais fins-de-semana e/ou trabalhar mais vezes no turno da tarde ou da noite, o que é contraindicado por motivos de segurança e saúde, além que seriam necessárias múltiplas alterações nos horários já estabelecidos.*

*Tal teria um efeito altamente disruptivo nas rotações já existentes e na conciliação dos períodos de trabalho e de descanso dos trabalhadores ao serviço da ..., o que para organizar seria um pesadelo logístico e burocrático.*

*Consequentemente, não só é inviável a aplicação de um regime de horário flexível - nos termos do qual haveria flexibilidade quanto á hora de entrada e quanto á hora de saída -, como o único horário que lhe poderia ser atribuído, seria o turno da manhã, com folgas rotativas.*

*Contudo, mesmo essa possibilidade (turno da manhã, com folgas rotativas) não é viável, uma vez que outros trabalhadores teriam de fazer mais turnos da tarde e da noite, o que é desaconselhado, por motivos de segurança e saúde no trabalho a ... não dispõe igualmente, de quaisquer funções vagas compatíveis com a categoria profissional de V. Exa., em outras áreas ou atividades à qual a possa afetar, de modo a que preste trabalho de acordo com o seu pedido.*

*Em face do exposto, V. Exa. solicitou a aplicação de horário semanal relativamente fixo, sem prestação de trabalho aos fins de semana, e com dispensa de prestação de trabalho noturno e de trabalho por turnos rotativos, cuja implementação causaria graves prejuízos não só à empresa, como também aos seus colegas de trabalho.*

*Consequentemente, não só o seu pedido carece de substrato legal, como, ainda que o tivesse, se verifica também que esse pedido coloca em causa exigências imperiosas do funcionamento da ..., pelo que é intenção da empresa recusar o seu pedido.*

*Querendo, poderá pronunciar-se sobre o conteúdo da presente comunicação no prazo de 5 dias.  
(...)"*

**1.4.** Por carta datada de 08.11.2021, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

*"(...)*

*Assunto: Vossa resposta ao pedido por mim efetuado de atribuição horário de trabalho flexível compatível com responsabilidades familiares*

*Exmos. Senhores,*

*Após leitura atenta da vossa comunicação, considero existir necessidade de esclarecer algumas questões que são por vós colocadas na mesma.*

*Como é de vosso conhecimento, o horário de trabalho que atualmente me está atribuído, não é compatível com as minhas responsabilidades familiares, daí ter de recorrer ao previsto na lei para a atribuição de um horário de trabalho flexível.*

*Como já anteriormente afirmei, a ter de continuar no horário de trabalho por turnos rotativos que atualmente está atribuído, o meu filho de 13 meses de idade teria de ficar sob a responsabilidade da sua irmã, a qual tem neste momento 13 anos de idade, o que não é de todo possível, nem permitido por lei.*

*Em lado algum é referido na legislação que o pedido do horário de trabalho flexível, tem de ter como base o horário atualmente por mim praticado, pois é precisamente a impossibilidade de cumprir com*

*as minhas responsabilidades familiares geradas pelo horário atualmente em vigor, a que o horário de trabalho flexível pretende dar resposta.*

*Discordo por isso dos argumentos apresentados por V. Exas, para a não atribuição do horário de trabalho flexível, nomeadamente do mesmo carecer de fundamento legal, pois de acordo com o art.198 do Código do Trabalho, o conceito de horário de trabalho não está limitado ao número de horas trabalhadas diariamente, mas também faz parte do conceito de horário de trabalho o modo como as horas trabalhadas diariamente se distribuem pelos dias da semana.*

*Considero que, contrariamente ao por vós afirmado, o horário de trabalho por mim solicitado configura um horário de trabalho flexível, estando o mesmo de acordo com as condicionantes exigidas na lei.*

*Acresce ainda que, em meu entendimento não foi demonstrado por V. Exas a inexistência de condições para que me seja atribuído o horário por mim solicitado, até porque as dificuldades relatadas por vós em nada se prendem com a execução do trabalho, nem com exigências imperiosas do funcionamento da empresa. Nem tão pouco algumas dificuldades organizacionais por vós relatadas têm qualquer fundamento, vejamos por exemplo quê, no caso do gozo da licença de amamentação/aleitação estes períodos muitas vezes coincidem com o início do turno, nestes casos a colega ou o colega que usufrui de tal dispensa, não se encontra no início do turno para participar na reunião de 10 minutos que dizem V. Exas ser essencial, no entanto aquando da sua chegada ao trabalho, estes colegas são da mesma forma integrados na equipa e cumprem com as suas responsabilidades.*

*Mais estranho o que por vós é afirmado quando colocam que é difícil a minha substituição, pois sei que diariamente se ausentam colegas do seu local de trabalho, situação essa que muitas vezes nem sequer é comunicada às suas chefias e são sempre encontradas soluções para a sua substituição, sem qualquer perda para a produção ou organização da equipa, se assim é, quer me parecer que estando a minha ausência” já previamente planeada, devido à atribuição do horário de trabalho flexível por mim solicitado, será ainda mais fácil a minha substituição por parte das chefias sem qualquer perda para a produção ou organização da equipa.*

*Por tudo isto não posso concordar com o que V. Exas afirmam acerca da prestação do trabalho por turnos e por equipas, pois de acordo com o que V. Exas invocam, a atribuição de um horário de trabalho flexível seria à partida vedado a qualquer trabalhador em Portugal que trabalhasse nesta forma de organização dos horários de trabalho, o que não acontece.*

*Acresce ainda que é do conhecimento geral que existem secções na empresa cuja organização do horário de trabalho não está sujeita ao trabalho em regime de laboração contínua, e tenho ainda conhecimento que existem outros colegas a usufruir do direito que agora solicito.*

*Também não concordo com afirmação de que seria necessária a criação de um regime de turnos adicional, pois tenho conhecimento que, neste momento, vários colegas estão fixados no horário da manhã (7.00h às 15.30h), por vossa indicação, devido às limitações físicas que estes têm geradas*

*por doenças profissionais, situação esta que se verifica na área aonde estou alocada, e apesar de estarem alocados a um horário de trabalho fixo, tal não provocou até ao presente a necessidade de V. Exas criarem um regime de turno adicional, nem tão pouco gerou os graves prejuízos que referem, quer para a empresa, quer para os restantes colegas.*

*Por tudo o acima exposto, não entendo a impossibilidade da existência de condições para que me seja atribuído o horário de trabalho flexível compatível com as minhas responsabilidades familiares solicitados.*

*Peço assim que reconsiderem a vossa posição. de modo a que me atribuam um horário de trabalho que permita a conciliação destas duas partes da minha vida.*

*Reafirmo novamente a minha disponibilidade para colaborar e esclarecer qualquer dúvida ou questão que possa existir por parte de V. Exas, de modo a ser possível encontrar uma solução que seja do agrado de ambas as partes.*

*(...)*

## 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**2.7.** 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/a 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

---

<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.

<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)

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 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 solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja elaborado um horário trabalho distribuído de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira entre as 7h e as 18h, para prestar assistência ao seu filho de 13 (treze) meses de idade. Solicita ainda que o horário seja para manter até o menor perfazer 12 anos de idade.

A entidade empregadora vem alegar que apesar de a requerente invocar o regime de horário flexível, o seu pedido não se enquadra nesse regime porquanto solicita um horário fixo e por fim, alega exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

**2.28.** Refira-se, no que concerne à intenção de recusa, 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 abordar os argumentos do empregador acerca da indicação da amplitude horária e semanal apresentada pela trabalhadora e que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, para dizer que entendemos que o pedido é legítimo e se encontra de acordo com os normativos legais que o regem.

**2.30.** Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23, do presente Parecer tem sido igualmente defendida em diversos Pareceres da CITE e funda-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.31.** Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

**2.32.** Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a

determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

**2.33.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.34.** Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

**2.35.** Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

**2.36.** De facto, deve, sempre que possível atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.37.** Aliás, interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora em todos os dias da semana.

**2.38.** Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, e por isso, poder inviabilizar o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.39.** Em rigor, interpretar assim, seria obrigar os/as trabalhadores/as a escolher profissões que lhes permitissem ter determinados dias livres ou, em alternativa, quando quisessem ter filhos/as, terem de mudar de profissão de forma a atingir a almejada conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.40** A isto acresce que quanto mais limitada for a escolha do/a trabalhador/a, mais fácil será a demonstração dos motivos imperiosos do funcionamento da empresa e/ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável – n.º 2 do artigo 57.º do CT.

**2.41.** Não será ainda despidendo invocar 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.”*

**2.42.** Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora<sup>3</sup> se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(…) 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. (...)”*

**2.43.** De referir ainda o Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Administrativo proferido em 18.11.2021 no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, que se pronunciou referindo que *“para efeitos dos n.ºs 4 e seguintes do artigo 57.º do Código do Trabalho, corresponde a toda a decisão da entidade empregadora que não aceite fixar o horário do trabalhador dentro do intervalo temporal por este indicado, desde que, o intervalo temporal indicado por este respeite (ou permita respeitar)*

---

<sup>3</sup> Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

os limites previstos nos n.º 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho (o que sucedia neste caso). Logo, quando o Autor não aceitou que o horário fosse fixado apenas de Segunda a Sexta-feira (em todas as semanas do ano), o Autor recusou o pedido formulado pela Contra-Interessada. De resto, ele reconheceu (pelo menos, de forma concludente) ter recusado o pedido e por isso cumprir os trâmites fixados nos n.ºs 4 a 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”

**2.44.** Mais, refere ainda tal Acórdão que *“tudo quanto antes dissemos explica a razão pela qual o Tribunal não pode reconhecer que a recusa é legalmente fundamentada pelo facto de a Requerente não poder indicar como “período para a fixação do horário flexível” um intervalo temporal que excluísse os fins de semana. Um pedido com tal teor é conforme à lei, cabendo depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.”*

**2.45.** Termina tal Acórdão decidindo que *“No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um ... - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

**2.46.** Nesta senda, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, 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.

**2.47.** Sucede que alvitrados os argumentos apresentados pela empregadora na sua intenção de recusa, somos de concluir que não fica demonstrada a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado ou a indisponibilidade

de substituir a trabalhadora, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho uma vez que o empregador apesar de apresentar indícios de existência de exigências imperiosas do seu funcionamento não concretiza e demonstra de forma objetiva e inequívoca os seus argumentos.

**2.48.** De facto, afigura-se-nos por um lado, que os argumentos utilizados se prendem com condicionalismos normais e decorrentes da gestão de recursos humanos, e por outro, que são vagos, genéricos e conclusivos.

**2.49.** Em bom rigor, apesar de a entidade empregadora indicar os turnos existentes - manhã: de 2.ª feira a domingo das 07h00 às 15h30, com folgas rotativas; tarde: de 2.ª feira a domingo, das 15h20 às 23h50, com folgas rotativas; noite: de 2.ª feira a 5ª feira, das 23h40 às 07h10 e se atentarmos a amplitude horária indicada pela requerente – 11 horas, não demonstra, no presente processo, que a atribuição do horário solicitado comprometa o normal funcionamento da secção onde a requerente desempenha funções. Ou seja, a entidade empregadora limitou-se a descrever o esquema organizativo da secção onde a trabalhadora desempenha funções, sem cuidar demonstrar quais os motivos reais e objetivos pelos quais tal horário não pode ser concedido à requerente.

**2.50.** Assim, entende-se, que a entidade empregadora não cuidou, como lhe competia, de concretizar objetiva e inequivocamente os seus argumentos. Em bom rigor, apesar de a entidade empregadora referir quantos e quais os turnos que existem, não fica demonstrado, no presente processo, que a atribuição do horário solicitado comprometa o normal funcionamento da secção onde a trabalhadora exerce funções, porquanto a entidade empregadora, não concretizou quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe fosse atribuído.

**2.51.** Por fim, dizer ainda que quanto à fundamentação no que respeita aos restantes colegas da requerente, 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.

**2.52.** Salienda-se 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 07 DE DEZEMBRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**