

## PARECER N.º 403/CITE/2022

**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 1740-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 23.05.2022, a CITE recebeu 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 auxiliar de produção na secção de ....

**1.2.** Por carta datada recebida pela entidade empregadora em 22.04.2022, a trabalhadora requereu a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“Eu, D., trabalhadora n.º (...), da vossa empresa desde 15/03/2018 e a desempenhar funções actualmente na secção de ..., venho por este meio requerer a autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhadora com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar os meus filhos, ..., nascido em maio de 2016 e ..., nascida em janeiro de 2022.*

*Considerando o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho proponho que o referido horário de trabalho seja com o período de início às 9:00 e tenha um período de termo às 18:00, não tendo qualquer sector preferencial.*

*Como vossa excelência pode verificar, ao longo destes 4 anos sempre tentei ser profissional e um dos factores de contributo para o crescimento da empresa, orgulhando-me assim de todo o meu percurso na mesma.*

*Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal de 40 horas de cada período de quatro semanas e, que os descendentes habitam comigo em comunhão de mesa e habitação (...).”*

**1.3.** Por email de 12.05.2022, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“ (...)

*Excelentíssima Senhora,*

*Vimos pela presente acusar a receção do pedido efetuado por V. Exa., recebido via postal registada no passado dia 22 de abril de 2022, o qual mereceu a n/ melhor atenção, que nos informava da intenção de V. Exa. de alterar o seu horário de trabalho para o horário das 09h00 às 18h00.*

*Não desconhece esta empresa os princípios constitucionais vertidos nos artigos 59.º e 68.º da Lei Fundamental, que prescrevem a conciliação da vida profissional com a vida familiar, sendo essa, aliás, uma preocupação constante desta empresa.*

*Lamentamos, porém, ter de comunicar a V. Exa. que é intenção desta empresa recusar o seu pedido, pelas razões que melhor se aduzem infra:*

### **1. DO PEDIDO DE ALTERAÇÃO DE HORÁRIO**

*1. Em primeiro lugar, atente-se no dispositivo legal que legitima o pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares:*

*(...)*

*2. Em bom rigor, e compulsados os termos do pedido efetuado por V. Exa., parece forçoso concluir que o pedido apresentado não se refere a um “horário flexível” nos termos legalmente descritos, mas, antes, a um novo horário de trabalho;*

*3. Ora, tem sido entendimento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) que a indicação pelos trabalhadores 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 pode 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, naturalmente, o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como resulta da alínea b) do n.º 2 do suprarreferido preceito legal;*

*4. No pedido efetuado por V. Exa., é solicitada a alteração do seu horário de trabalho para o horário central das 09h00 às 18h00;*

5. O pedido apresentado por V. Exa. apresenta, assim, uma rigidez que se traduz no horário de trabalho fixo, das 09h00 às 13h00 (parte da manhã) e das 14h00 às 18h00 (parte da tarde);

6. Daqui desde logo se afere que o pedido efetuado por V. Exa. não configura um qualquer horário flexível, mas, ao invés, um pedido de um horário fixo, sem qualquer consideração pelo que foi acordado em sede de contrato de trabalho;

7. Recorde-se que, o que foi convencionado, por contrato individual de trabalho, com V. Exa. foi que se obriga a prestar «40 (quarenta) horas de trabalho por semana, distribuídas por 5 (cinco) dias de trabalho, no horário diário das 14:30 às 19:30 e das 20:00 às 23:00 (...)»;

8. Ou seja, foi contratualizado um regime de turnos fixo;

9. Assim, desde já se elucide, o horário flexível pressupõe que, pelo empregador, sejam definidas «faixas temporais» (ou «faixas de variação») para o início e termo do trabalho normal diário — cada uma com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário — e que, dentro dessas faixas, o trabalhador possa livremente escolher quando se apresenta ao trabalho e quando lhe põe termo;

10. Com efeito, no regime em presença, não é à trabalhadora, i.e., a V. Exa. que cabe escolher a amplitude das horas (das 09h00 às 18h00) em que está disposta a trabalhar e, depois, seria a empresa que teria de elaborar um horário dentro dessas horas por V. Exa. escolhidas...

11. Não é, todavia, assim que funciona o regime;

12. Quem tem de definir esse limite de horas não é a trabalhadora.

13. Nesse sentido, teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que “Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho, mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei. Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia definir os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários. (sublinhado nosso)

14. Esta empresa não determinou sequer as faixas de variação de início e termo do período normal de trabalho (doravante PNT), estando já V. Exa. a escolher um qualquer horário de trabalho (note-se o disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho quanto ao procedimento que a lei determina que o trabalhador deve

seguir para solicitar o “horário flexível”: ali nunca se refere que o trabalhador deve indicar, fixar ou sequer sugerir o concreto horário que pretende. Pois que, como resulta do regime, quem fixa o horário é a empresa. E, depois de saber dessa solicitação do trabalhador, a empresa deverá fixar as faixas de variação em que o trabalhador pode iniciar e terminar a sua prestação de trabalho);

15. Em bom rigor, aplicando corretamente o regime legal ao horário proposto por V. Exa., a empresa teria de determinar uma faixa de variação para o início do trabalho, com duração não inferior a um terço do PNT diário;

16. Ora, um terço do PNT diário corresponde a 2,67 horas (ou 160,2 minutos), o que significa que, aplicando o regime legal, V. Exa. teria a faculdade de entrar ao serviço em qualquer momento entre as 14h30 e as 17h10...

17. No seu caso, tendo em conta o horário atual, em que o PNT é de 8 horas com início às 14h30, não é possível à empresa indicar faixas de variação de início do tempo de trabalho tendo em conta esse horário de início) uma vez que V. Exa. escolheu já previamente um horário entre as 09h00 e as 18h00. Ou seja, escolheu, sem mais, um novo horário de trabalho;

18. Só esta pretensão, sem tampouco se abordar o horário de saída, é incompatível com o regime de horários praticados na secção em causa;

## **II. DA INDICAÇÃO DO PRAZO PREVISTO DE DURAÇÃO**

19. Nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 1, al. a), do Código do Trabalho, um dos elementos a constar do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível é a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

20. Sucede, porém, que, e analisado o seu pedido, V. Exa. não cuida de indicar qualquer prazo;

21. Não obstante a indicação do prazo previsto constituir o único requisito legalmente colmatável, e podendo o seu limite atingir os 12 anos, a verdade é que V. Exa. não cuidou de indicar qualquer prazo previsto;

## **III. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA E DA INDISPENSABILIDADE DA TRABALHADORA**

22. Como é do conhecimento, a entidade empregadora tem como atividade principal desenvolvida a ... de grande variedade de mercadorias; conceção, desenvolvimento, personalização e distribuição de produtos promocionais; apoio técnico à criação e desenvolvimento da atividade de empresas industriais, comerciais e de serviços no âmbito nacional e internacional, nomeadamente a prestação de serviços de ...; atividade de ... comércio por grosso ou a retalho;

23. V. Exa. integra a Secção de ..., na qualidade de auxiliar de produção;

24. Está, pois, V. Exa. integrada no turno da tarde da referida secção, a qual conta com 14 colaboradores atualmente por oposição aos 17 colaboradores do turno da manhã;

25. Está V. Exa. alocada ao turno que, por si só, já conta com menos trabalhadores e para o qual é manifestamente mais difícil conseguir contratar, porquanto é menos atrativo;

26. Pelo que, a sua saída do turno acarretaria prejuízo, fazendo perigar a produção, nesse turno;

27. Prejudicando, por seu turno, o serviço prestado pela entidade empregadora aos seus clientes;

28. Assim devido a exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora, tem o pedido por V. Exa. formulado de atribuição de horário flexível de ser recusado;

Mas mais,

29. Sem prejuízo do regime de laboração contínua<sup>1</sup>, a secção (...) onde trabalha V. Exa. funciona, atualmente, em dois turnos fixos, nos períodos entre as 06h00 e as 14h30 e entre as 14h30 e as 23h00, com respetivos intervalos de descanso;

30. Excepcionalmente, e por necessidades imperiosas de funcionamento à data, esta é a única secção onde existem colaboradores nos ditos três turnos (manhã, central e tarde), sendo certo que é intenção da empresa eliminar o dito «turno central»;

31. Estão, assim, os trabalhadores agrupados, atualmente — e de forma transitória - em três horários, assegurando uma parte do horário da manhã e outros parte do horário da tarde, tendo deixado de fazer sentido a existência de um horário central como aquele que por V. Exa. é solicitado, não obstante contar com cinco colaboradores nesse horário;

32. Destarte, sendo intenção suprimir esse turno, carece de sentido que, estando a empresa a tentar alocar os colaboradores a outras vagas na organização — como sucedeu recentemente com uma colaboradora que transitou para a secção da ... -, seja alocada mais uma trabalhadora — V. Exa. — a um turno em vias de extinção;

33. Havendo mais alguém a fazer um turno dito central, das duas uma: ou teria horas do dia em que trabalharia desfasada da restante equipa; ou teria de trocar de tarefas a meio do expediente, o que prejudicaria a sua eficiência, resultando num prejuízo para a empresa;

34. Acresce que, tal alteração imporá uma modificação da estrutura de chefias, porquanto existe uma chefia por turno, com exceção do dito turno central, o qual não tem chefia;

35. Note-se que inexistem quaisquer chefias alocadas ao turno central, estando as mesmas alocadas aos turnos da manhã e da tarde;

36. Por não existirem chefias dedicadas a este horário dito central, não é possível a empresa dar o suporte necessário aos atuais cinco colaboradores, o que motivou também e contribuiu para a decisão de supressão do turno, a par de outras ineficiências;

37. A ausência de chefias faz com que, naturalmente, haja maior dificuldade em avaliar o trabalho, registar informações de produção, etc.;

38. Um turno destes — dita a experiência — faz com que haja equipas mais dispersas e menos coesas, potenciando-se as falhas de comunicação sempre geradoras de mal-entendidos e conflitos laborais, os quais se pretendem evitar e mitigar;

Senão veja-se,

39. Atualmente, há 36 trabalhadores na secção ..., 14 no turno da tarde, onde se inclui V. Exa., 17 no turno da manhã e apenas 5 no turno central;

40. Aceder ao pedido de V. Exa. significaria que os turnos resultariam desfalcados, ficando, no fundo, o turno da tarde — que é patologicamente o menos apetecível em sede de recrutamento - com menos uma pessoa e «lotando» um turno que se pretende extinto a breve trecho — o central;

---

<sup>1</sup> Note-se que a mesma carece ainda de despacho do ministério responsável, aguardando publicação.

41. Pelo dito, revelar-se-ia inoportuno alterar a morfologia das chefias, até porque não se trata de tal significar tão-só uma maior dificuldade de organização da atividade da empresa ou um maior encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal;
42. Tal importaria uma exigente, rigorosa e complexa gestão de horários de trabalho;
43. Não se olvide que, ao atribuir a V. Exa. um horário como o solicitado, estará a sobrecarregar os seus colegas com mais idade que não têm filhos com idade inferior a 12 anos;
44. Seriam esses que teriam de colmatar a ausência de V. Exa., o que seria altamente injusto e prejudicial;
45. A entidade empregadora não ignora as necessidades dos seus trabalhadores e tem sempre a preocupação de assegurar a conciliação das respetivas vidas familiar e profissional, no entanto, para garantir o horário que solicita, esta entidade empregadora teria de prejudicar diretamente os colegas de V. Exa. e, bem assim, prejudicar a reestruturação e reorganização interna que já encetou;
46. Um tratamento preferencial a V. Exa sempre seria suscetível de potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o funcionamento da secção e qualidade do serviço prestado;
47. E vai além disso, pois, no limite, podia implicar forçar a empresa à contratação, o que, tendo presente a atual crise pandémica e que a empresa se tem socorrido dos vários “apoios COVID 19”, não é de considerar;
48. Aliás, lamentavelmente, tem-se visto a empresa na contingência de dispensar trabalhadores, em virtude da conjuntura periclitante que se vive;
49. De referir ainda — o que não é de somenos importância — que a empresa regista uma maior necessidade de pessoal precisamente no turno da tarde, no qual se encontra V. Exa.;
50. Isto porque, há mais dificuldade em contratar para o turno da tarde, já que é um turno menos apetecido pelos candidatos, por comparação ao turno da manhã;
51. Com efeito, tal causaria um constrangimento de desequilíbrio da carga de trabalho;

52. Ante o exposto, qualquer troca de V. Exa. apenas intensificaria este fator, prejudicando sobejamente o funcionamento da empresa e desfalcando todo o funcionamento da secção;

53. Pelo dito, a flexibilização do horário proposto fará perigar o funcionamento em pleno da secção;

54. Por ser uma secção que não opera num «turno central», tal quebraria a rotina da secção, pois revelar-se-ia de uma ginástica inconcebível gerir e planear o trabalho de V. Exa., controlar e chefiar o trabalho e, bem assim, medir o desempenho, entre outros aspetos;

55. De notar ainda que, na atual situação pandémica, com o Rt (índice de transmissibilidade) em crescendo, e como forma de obviar às cadeias de transmissão, já que se prevê uma sexta vaga, tem esta empresa particular atenção à limitação dos contactos entre os seus colaboradores, reduzindo-os ao mínimo indispensável e garantindo o distanciamento entre os elementos que trabalham em cada um dos turnos — da manhã e da tarde — objetivo esse que sairia malogrado se autorizado o horário pretendido por V. Exa., por implicar aquele a criação de um «turno central» e, em resultado disso, V. Exa. passaria a estar em contacto com os colaboradores dos turnos da manhã e da tarde;

Acresce que,

56. Se esta entidade empregadora acedesse a este pedido de V. Exa., o período que medeia entre as 18h00 e as 23h00 não ficaria convenientemente assegurado.

Em face de todo o exposto, não se mostra viável para a empresa, correntemente, sem esta colocar em causa as exigências imperiosas do seu funcionamento, deferir o pedido de horário apresentado por V. Exa.

Mais informamos que, querendo, poderá V. Exa. pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta comunicação. Decorrido aquele prazo, o processo será enviado para apreciação para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para correspondente emissão de parecer (...).

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

“Excelentíssima senhora

Venho por este meio acusar a receção do vosso email no dia 12 de maio de 2022 com resposta á minha carta enviada por correio registado no dia 22 de abril de 2022, na qual vem explicito a intenção da empresa recusar a autorização de trabalho em regime de horário flexível.



*Por isso mesmo venho responder à mesma com a minha discordância.*

*Fiquei clara com a resposta de vossa excelência e até compreendo, não na totalidade, mas algumas das razões apresentadas, por isso mesmo peço que também tenha em consideração as minhas.*

*A primeira carta que enviei com o meu pedido talvez não tivesse sido redigida da forma mais correta ou dentro dos parâmetros legais a qual exigia, e desde já peço desculpa, mas apesar disso tenho como certo que compreendeu a principal finalidade da mesma, não estando, contudo, indiferente à correção de vossa excelência.*

*O fundamento principal e mais importante da minha carta é somente a possibilidade de obter a conciliação da minha vida profissional com a familiar.*

*Fundamento esse (direito à conciliação entre a vida profissional e familiar) ao qual tive oportunidade de ver mencionado e realçado por diversas através da empresa para com os trabalhadores, e quero acreditar que tais palavras não foram invocadas em vão.*

*Estou certa que vossa excelência compreenderá que não posso deixar que duas crianças menores uma de 6 anos e uma de 4 meses fiquem sem presença da mãe até as 23h00.*

*Seria uma atitude bastante negligente em relação aos meus filhos e a qual não voltar a repetir.*

*E falo em repetir porquê? Porque há 4 anos atrás quando entrei na vossa empresa o meu filho mais velho tinha apenas 2 anos e eu em função do meu horário laboral apenas conseguia estar com ele 1 hora de manhã antes de ir para a escola.*

*Toda esta situação, ou seja, a ausência da mãe fez com que tivesse consequências no seu desenvolvimento emocional e psicológico.*

*Vossa excelência poderá verificar no registo de todo o meu percurso na empresa, que apesar da minha vida familiar ser bastante limitada em função da minha profissão, nunca me opus a trabalhar sábados, feriados e horas extras, sendo totalmente assídua e pontual.*

*Sempre tentei colocar como prioridade os interesses e metas traçadas pela empresa para que o produto chegasse no tempo devido ao cliente, pois acima de tudo assumo o meu total profissionalismo.*

*Uma possível consequência mencionada diversas vezes na carta por vós enviada é a possibilidade de prejudicar as minhas colegas e a empresa com a minha alteração.*

*Nunca foi nem nunca será, de todo a minha intenção de prejudicar as minhas colegas ou a empresa intencionalmente até porque tal atitude vai contra os meus valores.*

*Objetivo é somente tentar resolver os meus interesses sem nunca colocar em causa os da empresa e volto a sublinhar novamente o meu sentido ético.*

*É de referir também, que nunca mencionei na carta por mim enviada, que tinha total preferência que a alteração de horário fosse dentro da secção onde me encontro atualmente, até porque é do meu conhecimento á bastante tempo que o mesmo é para ser extinto.*

*É também da minha perceção, que há outros sectores dentro da empresa com horário central, nos quais na minha opinião eu poderia integrar facilmente.*

*Sectores esses também abrangidos por recrutamento de colaboradores novos mediante necessidade.*

*Ora na minha humilde opinião seria mais vantajoso colocar um colaborador já presente na empresa, porque assim haveria mais facilidade na sua integração.*

*Aguardo um segundo parecer ao meu pedido, na esperança de ser positivo, pois se o mesmo me for definitivamente recusado, não terei outra alternativa com muita pena minha, senão a minha rescisão de contrato.*

*Pois o mais importante e o que prevalece na minha motivação para este pedido é o bem-estar dos meus filhos (...)*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

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

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

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

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e

a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

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

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

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

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

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

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

de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

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

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a 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 subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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

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

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

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

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

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

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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

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

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

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar 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.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário compreendido entre as 9h e as 18h, a fim de prestar assistência ao seu filho ..., nascido em maio de 2016 e à sua filha ..., nascida em janeiro de 2022, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando que (1) o pedido da trabalhadora não representa um horário flexível nos termos legalmente descritos, mas um novo horário de trabalho, (2) a falta de indicação do prazo previsto de duração do pedido, e (3) na existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.28.** Começando por analisar o enquadramento do pedido dentro do regime de horário flexível, somos de entender que o mesmo se enquadra no regime previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.29.** Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23, do presente Parecer tem sido defendida em diversos Pareceres da CITE e teve igualmente colhimento pelos nossos Tribunais superiores.

**2.30.** Neste sentido, veja-se 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.”*

**2.31.** Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora<sup>4</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*

---

<sup>4</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>



*definição de horário flexível. (...)*”.

**2.32.** Mais recentemente, também o Supremo Tribunal Administrativo, em Acórdão proferido em 18.11.2021 no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, 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) 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.”*

**2.33.** Mais é referido em 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 fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.”*

**2.34.** E, termina 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 Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

**2.35.** Relativamente à ausência de indicação do prazo previsto para a duração do horário flexível, tem-se entendido que na sua ausência, deve atender-se ao prazo supletivo previsto na lei, ou seja, até aos 12 anos de idade da criança, pelo que, consideramos que o pedido cumpre com todos os formalismos legais.

**2.36.** Neste sentido, tendo a trabalhadora realizado um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentando para tanto, 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, apresentar a sua intenção de recusa.

**2.37.** De referir, 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 do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, 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 o trabalhador se este for indispensável.

**2.38.** Assim, alvitados os argumentos da empregadora na sua intenção de recusa, afigura-se que os mesmos são insuficientes para preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço uma vez que se afigura que os argumentos utilizados são meramente genéricos e conclusivos, sem se demonstrar como se chega a tais conclusões.

**2.39.** Da exposição da entidade empregadora, não resulta devidamente concretizado de que forma o horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço, nomeadamente através da demonstração dos condicionamentos legais/contratuais que impedem os demais trabalhadores/as de realizar a sua atividade no período da tarde.

**2.40.** Neste sentido, somos de concluir que ficam por demonstrar 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.

**2.41.** Também não colhe o argumento de que o turno “central” será extinto, uma vez que sempre terá a trabalhadora direito a laborar no horário indicado, até que essa extinção se realize – se se realizar – desde que o empregador não demonstre a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento –

como é o caso.

**2.42.** Aludindo agora ao alegado tratamento preferencial à trabalhadora, diga-se que a atribuição do regime de horário flexível configura o reconhecimento, pelo 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.

**2.43.** Por último, enfatiza-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,

aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 08 DE JUNHO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**