

## **PARECER Nº 442CITE/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 2039-FH/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 15.06.2022, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ...

**1.2.** Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 16.05.2022, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Exmos. Senhores,*

*Nos termos e para os efeitos do disposto nos art. 56º e 57º Código do Trabalho, venho solicitar autorização para a partir do próximo mês de agosto de 2022 trabalhar em regime de horário flexível, porquanto:*

*Vivo com os meus dois filhos menores, de 4 anos e onze meses de idade em comunhão de mesa e habitação (cfr. Atestado da Junta de Freguesia que junto).*

*A minha vida familiar, com os dois filhos menores, não permite que em cumpra um horário por turnos (nomeadamente os turnos das 16H00 até às 00H00 e o turno das 00h00 até às 08H00 da manhã) antes exigindo e impondo o cumprimento do regime de horário flexível.*

*Pretendo que o horário flexível respeite as seguintes horas: início às 08H00 até às 18H30, atendendo ao horário do estabelecimento escolar da minha filha menor de 11 meses de idade. (cfr. Declaração do Centro ...)*

*O presente requerimento de horário flexível é compatível com o turno das 08H00 às 16H30 e adequa-se aos horários de funcionamento da creche da minha filha que abra às 07H45 e encera às 19H00.*

*Pretendo também que o horário flexível se mantenha até ao limite legal que a lei prevê.*

*Por fim, manifesto que mantenho a disponibilidade para chegar a um acordo de horário de trabalho que permita conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal ou familiar.*

*Esperando deferimento, subscrevo-me.*

*Com os melhores cumprimentos.”*

**1.3.** Por documento escrito, recebido pela trabalhadora em 06.06.2022, a entidade empregadora comunicou a sua intenção de recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, cujo conteúdo se transcreve:

*“Resposta (com intenção de recusa) a requerimento para concessão de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho*

*Exma. Senhora,*

*Vem a ... (doravante "... ou "Empresa") pela presente acusar a receção, a 16 de maio de 2022, do seu requerimento, com o intuito de solicitar a concessão de um horário flexível para acompanhamento de filhos menores de 12 anos (no caso, filhos de 4 anos de idade e 11 meses de idade), o qual mereceu a nossa melhor atenção.*

#### **A. DOS ASPETOS PRÉVIOS**

*A título prévio, cumpre referir que o pedido formulado por V. Exa. não se encontra correta e adequadamente formulado, incumprindo o que a lei prevê e exige.*

*Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 56.º, n.º 1, do Código do Trabalho ("CT"), resulta que "trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos".*

*Por sua vez, nos termos do n.º 2, do artigo 56.º do CT, consta o que se deve entender por horário flexível - i.e., corresponde o "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".*

*Nos termos do artigo 57.º do CT constam os pressupostos - requisitos de preenchimento cumulativo - de que depende a formulação deste pedido e sua concessão.*

*Assim sendo, refere o legislador que o pedido de horário flexível, a ser formulado pelo trabalhador, deve ter por base, dentro de certos limites, as horas de início e termo, mas do qual resulte, necessariamente, margem para que, ao abrigo do poder de gestão que assiste à entidade empregadora, a mesma possa determinar, concretamente - e por referência à janela temporal indicada pelo trabalhador no seu pedido - qual será o concreto horário de trabalho a ser observado.*

*Sucedede que, do pedido formulado por V. Exa., resulta que pretende que seja atribuído um horário fixo, nomeadamente no turno das 8h e as 16:30h, sabendo que todo o setor produtivo da empresa funciona em laboração contínua, em regime de 3 turnos rotativos, não permitindo a que a empresa - se tal se revelasse possível - determinar o(s) concreto(s) horário(s) de trabalho a ser praticado por V. Exa.,*

*Determinando, assim, com que este requisito se dê, igualmente, por incumprido.*

## **B. DO TEOR DO PEDIDO E REALIDADE DA EMPRESA**

*Veja-se que, na ..., os horários praticados, no que se refere ao setor produtivo e, em concreto à Unidade ... (...) em que V. Exa. se encontra integrada e no contexto da qual desempenha funções, correspondem aos que seguem infra:*

- 1. Horário de Trabalho n.º 1 (Pessoal alocado ao 1.º turno) - das 08h00 às 16h00;*
- 2. Horário de Trabalho n.º 2 (Pessoal alocado ao 2.º turno) - das 16h00 às 00h00;*
- 3. Horário de Trabalho n.º 3 (Pessoal alocado ao 3.º turno) - das 00h00 às 08h00;*

*Estes horários de trabalho, conforme V. Exa. tem pleno conhecimento, assumem necessariamente natureza rotativa, por força das necessidades sentidas pela Empresa e modelo organizativo implementado.*

*Ora, são as necessidades imperiosas sentidas pela Empresa - i.e., o seu modelo organizacional de desenvolvimento da sua atividade - que determinam a gestão de horários de trabalho nos termos atrás indicados, com inícios e termos precisos e sem maleabilidade associada quanto à sua eventual alteração.*

*V. Exa., na qualidade de Operadora encontra-se, presentemente, alocada à ... 2, cujos horários de trabalho, fixos e definidos consoante as imperativas necessidades sentidas pela Empresa, se traduzem no acima descrito, em sistema rotativo entre três horários/turnos dos acima mencionados.*

*O pedido de horário flexível proposto por V. Exa. traduz-se no seguinte: das 08h00 às 18h30, com indicação expressa de que pretende ser incluída num turno das 08h00 às 16h30.*

*Gostaríamos de realçar, desde já, que a concessão de um horário "flexível", nos termos solicitados por V. Exa. - se assim se puder considerar, o que, conforme já referido, a Empresa não concebe -, é efetiva e garantidamente apta a causar prejuízos sérios à ..., colidindo com exigências imperiosas do funcionamento da mesma.*

*Em concreto, e como é do conhecimento de V. Exa., a Empresa onde presta a sua atividade está organizada em ..., organizando-se cada uma em turnos precisos, permanentes e fixos - no caso da ... onde V. Exa. se encontra integrada, a mesma assenta a sua laboração em regime de turnos rotativos, nos períodos compreendidos entre as 08h00 e as 16h00, as 16h00 e as 00h00, e as 00h00 e as 08h00 pelo que a alteração de horário proposta por V. Exa., deixando de pertencer a um regime de turnos rotativos para assumir um horário fixo, como compreenderá, acarretaria diversos e incontornáveis transtornos em termos de reorganização do trabalho existente na ... a que pertence.*

*É também do conhecimento de V. Exa. que a gestão organizacional da Empresa labora em conformidade estrita com as atrás mencionadas ... e em regime de JIT (just in time), por forma a ser possível à Empresa alcançar os resultados pretendidos e, assim, dar resposta à demanda dos Clientes. Consequentemente, é necessário à Empresa, dispor inevitavelmente do número suficiente e necessário de trabalhadores, como é o caso de V. Exa., a cada momento, em cada turno, na ... em que se encontra integrada.*

*Tratam-se, assim, de postos fixos em cadeia no processo de produção/linha de montagem, uns dependentes dos outros, não havendo qualquer possibilidade de, em determinado momento, não existir qualquer trabalhador alocado a um dos postos da ....*

*Note-se, neste sentido, que na linha de produção onde V. Exa. se encontra inserida opera apenas um trabalhador em exclusivo em cada posto específico, pelo que a concessão do pedido por si apresentado, implicaria que a cada duas semanas o turno das 16h00 as 00h00 e das 00h00 às 08h00 ficasse sem trabalhador nesse posto, prejudicando, consequentemente toda a linha.*

*É completamente inviável à Empresa não dispor de um trabalhador no posto que ocupa nos dois turnos mencionados, sob pena de se verificar um impacto nefasto significativo no funcionamento da Empresa.*

*Ademais, durante as duas semanas em que a sua ... estaria a laborar nestes dois turnos e V. Exa. não a acompanharia na prestação de atividade, V. Exa. não teria ... a qual ser alocada, porquanto as demais equipas estão todas organizadas de igual modo, tendo os seus postos sequenciais devidamente ocupados em cada ... respetiva, logo não haveria outras funções dentro da sua ... às quais alocar V. Exa. fora dos turnos de laboração da mesma.*

*Tendo em conta o modelo organizacional implementado na Empresa e a produção em JIT no setor produtivo ao qual pertence V. Exa., apenas com base nos horários fixados e turnos rotativos existentes, se afigura possível assegurar uma laboração contínua e encadeada e, assim, se alcançar os resultados finais solicitado pelos clientes, em tempo e com qualidade desejável.*

*Adicionalmente, a falta de laboração da linha de produção onde V. Exa. se encontra, das 16h00 às 00h00 e das 00h00 às 08h00, a cada duas semanas, levaria a uma perda de produtividade da fábrica, o que inevitavelmente, prejudica que diretamente os seus indicadores de performance, e, acarreta resultados reportados que impactam gravemente o posicionamento da fábrica perante o Grupo ....*

*Por outro lado, e como V. Exa. bem sabe, o pedido apresentado de horário fixo central é inviável e não existe no setor produtivo da empresa ao qual pertence. Este tipo de horário central e fixo que V. Exa. pretende (mais precisamente, o turno das 8h00 às 16h00) só existe nas áreas de suporte (administrativas).*

*Ora, atendendo às funções de Operadora, por V. Exa. exercidas, haveria uma manifesta incompatibilidade das mesmas com a referida área.*

*Conforme V. Exa. tem pleno e cabal conhecimento - sendo, tal, uma situação já igualmente apreciada e analisada pela CITE -, o correto e eficaz funcionamento das ... está inteiramente dependente da atuação concertada e sequencial de um conjunto de colaboradores a operar em cada uma das Unidades, dentro dos horários/turnos praticados na Empresa. Este tipo de pedidos de horário flexível não justificam uma alteração de categoria/funções para as quais V. Exa. não foi contratada, nem possui a respetiva qualificação profissional.*

*Suplementarmente refira-se também que, ao fixarmos o horário de trabalho nos termos sugeridos por V. Exa e na impossibilidade - que se assume e compreende inultrapassável - da contratação de trabalhador para colmatar as falhas dos turnos geradas pelo horário proposto por V. Exa. (no fundo, um horário repartido para "tapar buracos"), também os demais trabalhadores e colegas de trabalho da ... a que V. Exa. se encontra adstrita teriam de ser sobrecarregados com a atribuição de horários de trabalho mais exigentes, o que não se afigura, de todo, justo para os mesmos.*

*O pedido formulado por V. Exa., tomando em consideração o exposto, prejudica gravemente o normal funcionamento da Empresa, não apenas pela desconformidade que assume relativamente aos turnos que são praticados no setor/... a que V. Exa. se encontra integrada, como também pondo em causa o próprio processo produtivo, atento que o mesmo (conforme já anteriormente relatado) se encontra assegurado por turnos absolutamente equilibrados e adequados às necessidades, assim como o número estritamente necessário de trabalhadores em cada um desses turnos.*

*Em conformidade com o exposto supra, o pedido por V. Exa dirigido, o qual mereceu a nossa melhor atenção - atento que é e sempre foi preocupação da Empresa a conciliação da vida pessoal/privada com vida profissional - , é, pois, apto a causar prejuízo sério para a Empresa, na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da área onde V. Exa. labora e do processo produtivo em que assenta a atividade da Empresa, na medida em que o horário fixo proposto por V. Exa. não só não tem cabimento nos horários praticados na Empresa (em particular, associados aos turnos rotativos do setor/... a que V. Exa. se encontra alocada e desempenha funções), como também implicaria, se o mesmo viesse a ser concedido - o que aqui não se concebe e por mera hipótese de raciocínio se equaciona - a que toda a gestão organizacional da Empresa tivesse de ser readaptada e ajustada de modo a que V. Exa. usufruísse de um horário de trabalho nos moldes por si definidos - em manifesto e patente prejuízo para a Empresa e/ou demais trabalhadores, diretamente colidindo com as exigências imperiosas associadas aos moldes em que o seu funcionamento assenta -, motivo pelo qual terá o pedido formulado por V. Exa. inevitavelmente que ser indeferido/recusado (em linha, aliás, com decisões já anteriormente analisadas pela CITE, as quais obtiveram parecer positivo/favorável).*

*Permanecemos ao dispor para o que tiver por conveniente.*

*Com os melhores cumprimentos.”*

**1.4.** Por CAR, com data aposta de 08.06.2022, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*“ASSUNTO: Flexibilidade de Horário de Trabalho/Resposta*

*Exmos. Senhores,*

*Eu, ..., face à resposta em que V. Exa. manifestam a intenção de recusar a atribuição do horário flexível, nos termos do n.4 e 5, art. 57 do CT, passo a responder:*

- *O direito ao horário flexível pode ser exercido, nos termos da lei, "por um ou ambos os progenitores" pelo que não se percebe quando afirmam que o pedido não se encontra corretamente formulado.*
- *Por outro lado, o pedido de horário flexível respeitou os limites horários de início e fim, deixando margem para a entidade patronal fixar o horário.*
- *Constatou-se apenas, no pedido, que há um turno que se adequa às necessidades de conciliação da vida pessoal com a vida profissional.*
- *Reitero que o horário flexível pedido é compatível com os turnos praticados na empresa. Na verdade, o turno das 8 h às 16h. existe na empresa.*
- *Assim, é falso que o horário flexível solicitado não se coaduna com os horários dos turnos pré-estabelecidos e é falso que o pedido determine, em concreto, o horário de trabalho.*
- *Antes pelo contrário, no pedido de horário flexível solicitei o horário/turno das 8h às 16.00h precisamente porque é o turno pré-existente na empresa que melhor se coaduna com as necessidades da minha filha menor.*
- *Não obstante indiquei os horários que me permitem deixar e ir buscar a minha filha menor de 11 meses ao estabelecimento escolar.*
- *Informo que, decorrente da vida pessoal e familiar, não tenho nenhum familiar que me possa ajudar pelo que reitero o pedido e informo que não posso deixar a minha filha menor sozinha.*
- *Os turnos existentes na empresa 16h00 às 00h00 e das 00h00 às 08h00 não me permite conciliar a minha vida profissional com as necessidades da minha filha menor, nem me permite prestar a assistência necessária atendendo à sua idade.*
- *Recordo que o pedido de horário flexível não visa criar um novo turno mas sim a mudança para o turno das 08h às 16h.*
- *Por outro lado, os motivos justificativos não fazem qualquer sentido nem são motivos suficientes para a recusa do horário flexível.*

Porquanto

- Alegam v. Exa. que os turnos são rotativos (o que corresponde à verdade apenas quanto aos turnos das 08h às 16h e das 16h às 00h) e que não tem "maleabilidade associada quanto à sua eventual alteração".
  - Com o devido respeito, tal não corresponde à verdade.
  - Há no turno das 08h00 às 16h00 pelos menos dois trabalhadores que estão fixos neste horário e não estão sujeitos a horários rotativos.
  - Assim, muito provavelmente por decisão da CITE, estes trabalhadores têm o horário determinado/fixo no turno das 08h00 às 16h00.
  - Por outro lado, não há qualquer prejuízo sério porquanto a empresa pode e tem encontrado soluções de trabalhadores que fazem o turno das 16h00 às 00h00 e assim completam a linha de produção.
  - É, respeitosamente, falso que ficando no turno das 08h00 às 16h00 a empresa sofra prejuízo sério ou ponha em causa o funcionamento da empresa.
  - Tal é manifestamente falso e um exagero que apenas visa impedir o exercício de um direito fundamental para a minha filha menor.
  - Assim, é perfeitamente possível atribuir-me um horário/turno existente na empresa e tal não acarreta nenhum prejuízo à empresa. Apenas exige organização.
  - Ou seja, é perfeitamente possível à empresa alocar o outro horário rotativo a outro trabalhador e desta forma cumprir com a necessidade de articular a vida pessoal e a vida familiar e garantir que uma menor de 11 meses tenha a assistência necessária.
  - Por fim, é manifestamente falso que há um posto exclusivo para cada trabalhador e que os restantes turnos ficariam sem trabalhador.
  - A prová-lo está o facto de já existirem trabalhadores que apenas fazem um dos turnos rotativos sendo que a empresa, encontrou com facilidade, trabalhadores que fazem o turno seguinte.
- Insistindo V. exa. na recusa, este processo, terá que ser enviado para apreciação da CITE.*

*Assim sendo, reitero o pedido tendo em consideração as razões fundamentadas que o motivaram de modo acompanhar, assistir e apoiar o meu filho menor numa idade crucial de crescimento e que necessita da devida atenção familiar.*

*Sem outro assunto, certa da compreensão de V. Exas para o exposto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me.”*

## **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 interno, 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 7 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.** A trabalhadora, mãe de dois menores de 4 anos e 11 meses de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 18h30.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a concessão do horário peticionado argumentando, por um lado, que tal pretensão configura um pedido de horário fixo e, como tal, a afectação da trabalhadora de forma fixa ao turno compatível com tal pedido (08h00 – 16h30) impediria a estipulação do concreto horário a observar pela trabalhadora.

**3.3.** Recorde-se que a jurisprudência não é unânime quanto a esta questão.

Assim, e em interpretação contrária àquela da entidade empregadora, entendeu o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira, 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 direção, 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, se entendeu que *“a formulação de tal pedido [horário flexível entre as 09h00 e as 18h00 com uma hora de almoço, de 2.ª a 6.ª feira, e o sábado e domingo como dias de folga] 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.”*

No mesmo sentido, entendeu o Ac. TRP, proc. n.º 9430/18.0T8VNG.P1, de 18.05.2020, relator Teresa Sá Lopes, que *“Um horário flexível permite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos - artigo 56º nº1 do Código do Trabalho -, sendo nosso entendimento que uma vez definido, pode até ser fixo na sua realização.”*

**3.3.** Refira-se ainda que tem sido 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 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 454/CITE/2021, a título exemplificativo.

**3.4.** Feita esta delimitação, cumpre aferir se no caso *sub judice* se verificam exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável, que fundamentem justificadamente a recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme determinado pelo art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho.

**3.5.** Argumenta a entidade empregadora que a prática de um horário fixo pela trabalhadora colide com o modelo organizacional e de produção da secção a que a mesma se encontra alocada (...), que implica uma necessária rotatividade de trabalhadores pelos três turnos existentes – 08h00 – 16h00/16h00 – 00h00/00h00 – 08h00; como tal, a alocação da

trabalhadora ao turno 08h00 – 16h00 de forma fixa acarretaria *diversos e incontornáveis transtornos em termos de reorganização do trabalho existente naquela secção*, referindo que a prática do horário peticionado resultaria que, a cada duas semanas, os turnos 16h00 – 00h00 e 00h00 – 08h00 ficassem sem trabalhador alocado.

**3.6.** Ora, verifica-se que, contrariamente ao alegado pela entidade empregadora, o turno 08h00 – 16h00 não só existe efectivamente, como é praticado na linha de produção da secção a que a trabalhadora está alocada e, como tal, corresponde à categoria profissional que esta detém. Também por isso não se compreende que a prática de um turno já definido na secção de forma fixa pela trabalhadora seja susceptível de alterar toda a gestão organizacional da empresa, pois que o que está em causa é se a não rotatividade da trabalhadora por aqueles três turnos praticados na ... é objectivamente apta a prejudicar o regular e normal funcionamento da empresa e o seu processo produtivo.

E neste ponto refere a trabalhadora em sede de apreciação que existem pelo menos dois outros trabalhadores alocados de forma fixa ao turno 08h00 – 16h00. Ora, ainda que se desconheça se tal afectação se deve às mesmas necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar, à semelhança da requerente, tal facto revela que a prática do turno 08h00 – 16h00 de forma fixa pela trabalhadora não é demonstrativamente apta a causar prejuízo para o normal e regular funcionamento da secção, já que também aqueles dois trabalhadores não estão sujeitos à aludida necessária rotatividade de turnos.

Do mesmo modo, não se verifica que a prática do turno 08h00-16h00 pela trabalhadora vá resultar na impossibilidade objectiva de assegurar o serviço nos restantes turnos, pois se, conforme a mesma refere, tal serviço tem vindo a ser assegurado com os já dois trabalhadores alocados àquele turno de forma fixa.

Foi nesse sentido que se pronunciou o Acórdão do TRE, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, já citado, ao referir que *“As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”*

**3.8.** Também a maior oneração dos restantes trabalhadores com turnos mais exigentes não configura uma situação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, susceptível de recusar fundamentadamente o pedido de horário flexível pela trabalhadora com responsabilidades familiares. A este propósito, referiu o Acórdão TRP, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, já citado, 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 organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.”*

#### **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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**4.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**4.3.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 6 DE JULHO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**