

## PARECER N.º 592/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 2836-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 09.08.2022, por carta registada em 08.08.2022, 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 no posto de abastecimento ...

**1.2.** Por carta datada de 05.07.2022, registada a 06.07.2022 e rececionada a 07.07.2022, a trabalhadora requereu a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*"(...) **Assunto:** Alteração do Horário de Trabalho / Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares*

*Exmo. Sr. Diretor*

*Do Departamento de Recursos Humanos*

***E**, cidadã de nacionalidade portuguesa, portadora do cartão de cidadão n.º (...) emitido pelas autoridades competentes da República Portuguesa, válido até ..., com o número de identificação fiscal (...), residente na ..., vem na qualidade de vossa funcionária, com o n. de empregada (...), expor e solicitar a V. Exa. o seguinte:*

- 1. Em 13 de Outubro de 2019 a aqui funcionária outorgou com a vossa sociedade um contrato de trabalho a termo incerto.*
- 2. No âmbito do referido contrato a signatária ficou obrigada ao cumprimento de um período semanal de trabalho de 40 horas, ficando a Entidade Empregadora com o direito de estabelecer o horário de trabalho, **desde que em conformidade com as respetivas normas legais**".*
- 3. Tendo ainda no âmbito do referido contrato de trabalho ficado estabelecido que trabalhador desde já dava o "seu acordo expresso para o cumprimento de qualquer horário, designadamente, total ou parcialmente noturno ou integrado em sistema de turnos, laboração. "*
- 4. Não obstante o estipulado contratualmente a aqui trabalhadora foi mãe em ..., tendo, nesta data, um bebé com 21 (vinte e um) meses, que ainda carece muito da sua atenção e cuidados — tudo conforme Assento de Nascimento que se junta como **Doc. 1***

5. *A trabalhadora, após o nascimento do seu filho, regressou ao trabalho em fevereiro de 2021, no entanto várias tem sido as dificuldades com que se tem deparado em conciliar a sua vida familiar com a vida laboral.*
6. *A trabalhadora tem gozado de 2 horas diárias de dispensa referentes ao período de amamentação e tem estado dispensada de concretizar os horários noturnos.*
7. *No entanto, o período de amamentação está a terminar e conseqüentemente findará também a dispensa de prestar trabalho noturno, situação que tem provocado à trabalhadora bastante preocupação e ansiedade.*  
*Porquanto,*
8. *Devido aos horários rotativos a que está contratualmente obrigada, a trabalhadora não conseguirá garantir o acompanhamento da criança.*
9. *Uma vez que trabalha em horários em que nenhuma creche/berçário está em funcionamento e nenhuma ama aceita receber o bebé por períodos tão longos e após as 19 horas.*
10. *A trabalhadora não detém familiares ou amigos que possam cuidar do menor.*
11. *Ademais o seu companheiro, pai do bebé, trabalha na área da ..., durante a semana inteira, também faz horários rotativos e folga ao Sábado e Domingo, o que faz com que não possa, muitas das vezes, salvaguardar os períodos noturnos em que a mãe, aqui trabalhadora, se encontra a laborar.*
12. *Pese embora a trabalhadora ainda não tenha iniciado os turnos rotativos e o horário noturno, muitas das vezes já se tem visto confrontada com a situação de não ter a quem deixar o bebé, inclusive a sua irmã chega a faltar as aulas da faculdade para poder garantir a vigilância e os cuidados daquele.*
13. *E a este propósito sempre se dirá que terminando a dispensa de concretização de trabalho noturno em virtude de a trabalhadora deixar de amamentar, as dificuldades ora sentidas serão com toda a certeza agravadas.*  
*Pelo que,*
14. *Conforme é do conhecimento de V. Exa. a maternidade e a paternidade constituem valores socialmente eminentes, legalmente protegidos.*
15. *Não só resultam do Código do Trabalho disposições que protegem os pais que têm filhos menores de 12 anos e que visam a conciliação entre a vida profissional e laboral destes, bem como resulta, igualmente, consagrado na Constituição da República Portuguesa, enquanto direito fundamental, no artigo 59., o seguinte:*  
*"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;"*  
*Sendo que,*
16. *Nos termos do disposto no artigo 35. do Código do Trabalho:*

"1. A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

q) horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

17. Resultando assim do artigo 56. do Código do Trabalho que o trabalhador com filho menor de 12 anos, como é o caso da signatária, **tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.**
18. Sendo que nos termos do n. 2 da supramencionada disposição legal "entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho. "
19. Donde, nos termos previstos no n.1 do artigo 57. do Código de Trabalho **desde já se solicita a V. Exa. que seja admitida a prestação laboral da aqui trabalhadora em regime de horário fixável, sendo que esta escolhe como hora de início e de termo do seu período normal de trabalho o horário compreendido entre as 8h e as 16h ou entre as 7h e as 15h, fixando-se as folgas preferencialmente ao Sábado e Domingo ou garantindo pelo menos um dia do fim-de-semana.**
20. Para o efeito a trabalhadora junta a declaração prevista no n. 2 do artigo 57. do Código de Trabalho, como **Doc.2.**
21. Por fim, sempre será de mencionar que compete ao empregador elaborar e fixar o horário de trabalho do trabalhador, que sem prejuízo das disposições supratranscritas, na sua elaboração deverá ter em consideração não tão só as exigências de segurança e saúde do trabalhador, mas também facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
22. E salvo devido respeito por melhor opinião, no caso da signatária a atento o facto de esta ter um bebé de tão tenra idade a conciliação da vida profissional e familiar só se verificará se V. Exa. aceitar o horário proposto, dispensando-a de realizar o horário noturno.  
*Em face do exposto, desde já se agradece a v/ célere resposta dentro do prazo legalmente previsto (20 dias), sob pena de se concluir pela vossa aceitação, nos termos previstos na alínea a), do n. 8 do artigo 57., iniciando a trabalhadora a sua prestação laboral no horário proposto dentro de 30 dias a contar da receção da presente comunicação. (...)"*

**1.3.** Por carta datada e registada em 26.07.2022, rececionada a 29.07.2022, os serviços jurídicos em representação da entidade empregadora notificaram a trabalhadora da fundamentação da intenção de recusa, nos termos que se seguem:

*"(...) Acusamos receção da sua comunicação sobre o assunto supramencionado, a qual mereceu a n/ melhor atenção.*

*De acordo com o pedido apresentado, no qual V/Exa. veio requerer à ... a atribuição de um horário flexível, a fixar entre as 8h e as 16h, ou entre as 7h às 15h, com folgas preferencialmente ao Sábado e Domingo ou garantindo pelo menos um dia do fim-de-semana, tendo excluído a possibilidade de laborar no turno da noite, vimos pela presente, ao abrigo do disposto nos artigos 56<sup>o</sup> e 57<sup>o</sup> do Código do Trabalho (CT), expor o seguinte, nos termos e fundamentos que infra enunciamos:*

- 1) O posto de abastecimento, sito em ..., abriu ao público em 9 de fevereiro de 2017, sob a exploração e designação ..., e tem um horário de funcionamento de 24 horas, de segunda-feira a domingo, laborando em regime de turnos rotativos;
- 2) Os turnos estão organizados essencialmente em quatro turnos principais: das 7h às 16h; das 14h às 23h; das 8h às 17h e das 23h às 8h.
- 3) O turno constituído pelo horário compreendido entre as 8h e as 17h é o designado 'turno de apoio', de segunda-feira a sexta-feira, ao qual já se encontra adstrita uma colaboradora que desempenha, entre outras, funções específicas de carácter administrativo e de apoio à gerência do Posto.
- 4) Às sextas-feiras, o denominado turno de apoio é reforçado por dois colaboradores que se juntam à colaboradora fixa neste horário, para assegurar a perfeita limpeza e higienização do Posto de Abastecimento, tudo conforme se estabelece no mapa de horários e folgas, anexo como **Doc.I**;
- 5) A equipa é composta, de forma permanente, por um gerente e nove operadores, incluindo V/ Exa;
- 6) VI Exa. encontra-se a exercer funções em horário com dispensa para amamentação.
- 7) Como é do conhecimento de V/ Exa. uma das operadoras do Posto de Abastecimento em que VI Exa. labora, encontra-se já a cumprir horário fixo, encontrando-se adstrita ao turno de apoio, assegurando funções administrativas.
- 8) Assim, o Posto labora atualmente, com nove colaboradores, que asseguram quatro turnos, de forma rotativa, com exceção do turno de apoio e do turno da noite, e com um reforço do turno de apoio à sexta-feira;
- 9) Com exceção do turno de apoio e do turno da noite, os colaboradores, incluindo V/ Exa., trabalham em dupla em cada turno;
- 10) A atribuição do horário pretendido, implicaria que, a colega que partilhasse o turno com V/Exa., desempenhasse as suas funções sozinha, o que não é comportável em qualquer situação;
- 11) Em rigor, e atendendo às necessidades atuais do Posto de Abastecimento da (...), é indispensável a presença de dois operadores nos turnos que decorrem entre as 7h e as 16h, e das 14h às 23h;
- 12) Não obstante, a P. reconhece que a atividade de Posto de Abastecimento está sujeita a flutuações de mercado, e numa perspetiva de futuro otimista, que por mera hipótese aqui se suscite, tal poderia implicar a necessidade de contratar mais colaboradores;
- 13) No entanto, a realidade atual não se coaduna com a contratação de mais colaboradores para o Posto de Abastecimento da A., no qual V/ Exa. é colaboradora;
- 14) As suas funções, enquanto operadora do Posto de Abastecimento, implicam assegurar o funcionamento da loja, nomeadamente a sua abertura e encerramento, a abertura e fecho de caixa, a limpeza da loja, a reposição e venda de produtos da loja, o controlo dos clientes no exterior e interior de loja, por forma a evitar furtos e fugas e ainda assegurar o serviço de cafetaria;
- 15) A concessão de um horário flexível, nos termos solicitados, impediria o normal funcionamento do posto de abastecimento, dado que tal implicará o Posto ficar sem operador(a) no horário que V/ Exa. pratica atualmente;

- 16) *Na prática, se passasse a praticar o horário pretendido, o Posto de Abastecimento a ... teria de contratar outro(a) colaborador(a) para fazer face às horas do turno que V/ Exa. deixaria de cumprir;*
- 17) *Tal significa que atribuição do horário pretendido implicaria que V. Exa. não estaria presente em momentos de maior afluência ao Posto, que envolvem o final da tarde e os fins de semana.*
- 18) *Além disso, caso se optasse por fixar um turno para V/ Exa., tal situação configuraria uma situação de manifesta desigualdade face aos restantes colaboradores, que trabalham em regime de turnos rotativos;*
- 19) *Ou seja, a forma como a equipa se encontra distribuída e organizada pelos diferentes turnos é essencial para garantir o período de funcionamento do posto de abastecimento;*
- 20) *A adoção de um horário flexível, como aquele que solicita, obrigaria a ... a contratar vários part-times para preenchimento dos períodos dos turnos que V/ Exa. não completaria;*
- 21) *Ora, contratar vários part-times para colmatar os períodos em que V/ Exa. não está presente, é manifestamente impraticável, nomeadamente para colmatar a ausência no período da manhã, dado que é um período muito curto;*
- 22) *Ou, em alternativa, obrigaria à contratação de mais um(a) operador(a), o que é uma medida excessiva e Incompatível com os resultados económicos do posto de abastecimento, dado que o horário pretendido coincidiria com os turnos atualmente praticados;*
- 23) *Não sendo a ... alheia às necessidades invocadas, a verdade é que qualquer solução implicará contratar mais pessoas para o posto de abastecimento, o que levará a um aumento de custos com pessoal, com reflexos na rentabilidade do estabelecimento.*
- 24) *A ... ajustou o número de operadores às necessidades do estabelecimento.*
- 25) *Por outro lado, tal situação configuraria ainda uma desigualdade para a restante equipa, dado que todos têm de fazer os devidos esforços para compatibilizar as suas responsabilidades pessoais e laborais, o que não é compatível com os princípios orientadores da organização do funcionamento da atividade da ...*
- 26) *Face ao supra exposto, nos termos do nº2 do artigo 57º CT, a ... não pode aceitar o pedido de horário flexível dado que a sua concessão colocaria em causa o funcionamento do estabelecimento.*

*A P. não fica indiferente às razões inerentes ao pedido e lamenta não aceder ao pedido de V/ Exa., contudo, tal deve-se a razões meramente relacionadas com o funcionamento do posto de abastecimento. (...)*

**1.4.** Por carta datada e registada em 03.08.2022, a trabalhadora, representada pelas Mandatárias Dr.<sup>a</sup> ... e Dr.<sup>a</sup> ..., apresentou apreciação à intenção de recusa, como se transcreve:

*“(...) ..., advogada, com cédula profissional n.º (...) e ..., advogada estagiária com cédula profissional n.º (...), vêm na qualidade de mandatárias da trabalhadora ..., portadora do cartão de cidadão n.º (...), emitido pelas autoridades competentes da República Portuguesa, válido até ..., com o número de identificação*

fiscal (...), residente na ... (...), na sequência da v/ missiva datada de 26/07/2022, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código de Trabalho (doravante CT por questões de brevidade), apresentar a sua apreciação por escrito à v/ pretensão de recusa do pedido formulado pela Trabalhadora, o que fazem nos seguintes termos:

1. Da douda decisão ora apresentada (constante da missiva de 06/11/2023 que ora se junta como **Doc.1** para mais fácil identificação) decorrem como fundamentos para a recusa da aplicação do regime de horário flexível à trabalhadora, resumidamente, os seguintes:

"11) Em rigor, e atendendo às necessidades atuais do Posto de Abastecimento da ... é indispensável a presença de dois operadores nos turnos que decorrem entre as 7h e as 16h, e das 14h às 23h (...)

15) A concessão de um horário flexível, nos termos solicitados, **impediria o normal funcionamento do posto de abastecimento, dado que tal implicará o posto ficar sem operador(a) no horário que V/Exa. pratica atualmente.**

16) Na prática, se passasse a praticar o horário pretendido, o posto de Abastecimento da ... **teria que contratar outro(a) colaborador(a) para fazer face às horas do turno que V/ Exa. deixaria de cumprir.**

17) Tal (...) implicaria que V/ Exa. **não estaria presente em momentos de maior afluência** ao Posto (...)

20) A adoção de um horário flexível, como aquele que solicita, **obrigaria a ... a contratar vários part-times**, para preenchimento dos períodos dos turnos que V/ Exa. não completaria;

21) Ora, contratar vários part-times para colmatar os períodos em que V/ Exa. não estará presente, é manifestamente impraticável, nomeadamente para colmatar a ausência no período da manhã dado que é um período muito curto;

22) Ou em alternativa, **obrigaria a contratação de mais um(a) operador(a)** o que é uma medida excessiva e incompatível com os resultados económicos do posto de abastecimento, dado que o horário pretendido coincidiria com os turnos atualmente praticados;

25) Por outro lado, tal situação **configuraria ainda uma desigualdade para a restante equipa, dado que todos têm que fazer os devidos esforços para compatibilizar as suas responsabilidades pessoais e laborais**, o que não é compatível com os princípios orientadores da organização do funcionamento da atividade da ...

26) (...) **não pode aceitar o pedido de horário flexível dado que a sua concessão colocaria em causa o funcionamento do estabelecimento (...) tal deve-se a razões meramente relacionadas com o funcionamento do posto de abastecimento.**"- *negrito das signatárias.*

Sucedem que não pode a aqui Trabalhadora concordar com os fundamentos vertidos na v/ comunicação.

Vejamos,

2. Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 56.º do CT:

"O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento **em exigências imperiosas do funcionamento da empresa. ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este (for indispensável).**" - negrito e sublinhado das signatárias.

3. Pelo que salvo devido respeito, inexistente, in casu, fundamento para a recusa do pedido da Trabalhadora, conforme adiante melhor se demonstrará.

**I. Da efetiva necessidade da prestação laboral pela aqui Trabalhadora no período noturno**

4. Da v/ comunicação resulta claro que a equipa de trabalho do Posto de Abastecimento da ... é composto por um gerente e 9 funcionários
5. Uma das funcionárias exerce funções específicas de carácter administrativo e tem um turno fixo das 8h as 17h.
6. Significa isto, que os restantes 8 (oito) funcionários, fazem turnos rotativos trabalhando em dupla.
7. Assim, se dois dos funcionários assumirem de forma fixa os turnos da manhã ou da tarde, os outros 6 (seis) funcionários poderão garantir a rotatividade e estarão assegurados todos os horários do posto.
8. Neste sentido atente-se, que em 03/08/2022 (um dia após a receção por V. Exas. da comunicação da trabalhadora), a gerente do identificado posto de abastecimento, questionou se algum dos funcionários estaria interessado em concretizar o turno da tarde (das 14h às 23h) de forma fixa e o colega ... (que também tem filhos à cargo com idade inferior a 12 anos) de imediato expressou a sua vontade em exercer a sua prestação laboral em tal horário - tudo conforme **Doc. 2** que se junta.
9. Donde se a aqui trabalhadora assumir de forma fixa os turnos da manhã/tarde (07h00 às 16h00 e das 08h às 17h00), com uma folga ao fim de semana, fazendo o mencionado trabalhador (...), do mesmo, o turno da tarde de forma fixa, rodando os restantes outros 6 (seis) colegas entre eles, os turnos e as duplas que estes integram estarão asseguradas.
10. Razões pelas quais, não se consegue vislumbrar de que modo não estariam assegurados todos os períodos de funcionamento, do posto de abastecimento.
11. Nem tão pouco se alcança a verdadeira necessidade de contratar outros part-times ou um colaborador adicional.
- Não obstante, o supra exposto, mais cumpre referir,
12. Embora V. Exa. afirme a necessidade e a indispensabilidade da presença de dois operadores nos turnos que decorrem entre as 7h e as 16h e das 14h às 23h, a bem da verdade não se tem assistido a presença de dois operadores e também não se têm sentido, salvo melhor opinião, restrições ou constrangimentos no funcionamento do posto.
13. Porquanto, a colega da Trabalhadora, ..., durante o período em que esta esteve dispensada do horário noturno (por estar em período de amamentação, nos termos previstos na alínea c), do n.º 1 do artigo 60.º do CT, ficou sempre sozinha durante a semana das 20h às 23h e aos fins de semana, do mesmo modo, assegurava sozinha o horário das 7h às 9h.
14. Também durante o período acima mencionado V. Exas. não se viram obrigados a contratar quaisquer outros funcionários ou part-times para o posto de abastecimento.

15. Assim, salvo devido respeito por melhor opinião, não logra a Entidade Empregadora, apesar dos fundamentos invocados na missiva, demonstrar que na base da decisão de recusa do pedido de aplicação do regime de horário flexível, à trabalhadora, estejam exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nem tão pouco a impossibilidade de substituir a trabalhadora por outro funcionário nos turnos noturnos.
16. Antes pelo contrário, da leitura atenta do teor do documento remetido, consegue-se antes depreender que o fundamento da recusa se baseia tão só em razões de mera conveniência.
17. Decorrendo expressamente da douda resposta, a que ora se responde: **"tal deve-se a razões meramente relacionadas com o (funcionamento do posto de abastecimento)"** sem sequer fazer referência à necessidade imperiosa de que a trabalhadora faça os turnos noturnos e sem ponderar soluções alternativas.
18. Atente-se neste sentido, a título meramente exemplificativo ao teor do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no âmbito do processo n.º 9430/18.0T8VNG.PI, em 18-05-2020, no qual foi relatora a veneranda Juíza Desembargadora Teresa Sá Lopes:
- "VII - O artigo 57º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu n.º 2 que o empregador **apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável.**
- VIII - Tais exigências imperiosas 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 respetivo quadro de pessoal.**" - *negrito e sublinhado das signatárias.*
- II. Da desigualdade e do esforço exigível à trabalhadora na conciliação da vida profissional com a vida pessoal**
19. Invocam ainda V. Exas. como fundamento à recusa do pedido de aplicação do regime de horário flexível à aqui trabalhadora a desigualdade que tal consubstanciaria para os demais operadores do posto e o esforço que a trabalhadora deve fazer para conciliar a vida profissional com a laboral.
20. Ora conforme é do v/ conhecimento, o princípio da igualdade consiste em tratar de forma igual o que é igual, e de forma diferente o que é diferente, na medida da própria diferença.
21. No caso aqui em apreço só haveria desigualdade de tratamento se os demais operadores tivessem filhos menores a cargo, o que não sucede uma vez que só a trabalhadora e o seu colega ... têm filhos menores de 12 anos e preenchem os pressupostos legais para beneficiarem do regime de horário flexível.
22. Para além de que, não esta aqui em causa o "esforço" da trabalhadora "na conciliação da vida pessoal com a vida profissional", existe, de **facto uma impossibilidade da trabalhadora na conciliação.**
23. Dado que, conforme anteriormente explicitado a trabalhadora e o seu companheiro, pai do menor trabalham ambos por turnos.
24. O seu companheiro em semanas alternadas faz turnos de noite.

25. Sendo certo que em circunstâncias que os turnos da trabalhadora e do seu companheiro sejam ambos à noite estes não têm quem assegure os cuidados e a vigilância do bebé, que neste momento tem 1 (um) ano e 10 (dez) meses e que carece de extrema atenção e cuidados.

26. As creches e amas têm horários de funcionamento reduzidos e os progenitores não têm familiares e amigos que possam cuidar da criança.

Em face do exposto mais uma vez se solicita a V. Exas. se dignem aceitar o pedido da aqui trabalhadora ou mantendo a intenção da recusa se dignem remeter o processo para apreciação pela entidade competente da área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de recusar e desta apreciação do trabalhador, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 56.º do CT. (...)"

## 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/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso

de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

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

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

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

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

de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo trabalhador seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

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

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

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

---

<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)

**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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora, mãe de criança de 21 meses, pretende que lhe seja elaborado um horário flexível, durante pelo menos um ano, compreendido entre as 8h e as 16h ou entre as 7h e as 15h, fixando-se as folgas preferencialmente ao Sábado e Domingo ou garantindo pelo menos um dia do fim-de-semana, por a criança ser de tenra idade e a conciliação da vida profissional e familiar se aceite o horário proposto, dispensando-a de realizar o horário noturno. Declarou que a criança vive consigo em comunhão de mesa e habitação. Informou, ainda, que o pedido decorre de a trabalhadora não ter familiares ou amigos que possam cuidar da criança e que o seu companheiro, pai do bebé, trabalha na área da logística farmacêutica, durante a semana inteira, fazendo horários rotativos com folga ao Sábado e Domingo.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a intenção de recusa com fundamento em motivos imperiosos do funcionamento do seu serviço.

**2.29.** Com efeito, 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.

**2.30.** Ora, no que concerne à intenção de recusa do pedido com 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.

**2.31.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**2.32.** Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.33.** Considerando, como supra se refere no ponto 2.21 do presente parecer, do entendimento desta Comissão ir no sentido da possibilidade da trabalhadora, na elaboração de pedido de trabalho em

regime de horário flexível, poder indicar uma amplitude temporal diária e semanal que seja fixa na sua execução, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes, sendo o que resulta do pedido é que a amplitude horária apresentada pela trabalhadora, das 8h00m às 16h00m ou das 7h00m às 15h00m não se mostra enquadrável com nenhum dos 4 turnos existentes no estabelecimento onde exerce funções, em conformidade com o constante quer intenção de recusa quer do mapa horários, constatando-se que existem dois turnos de manhã, um turno de tarde e um turno de noite, ou seja, os turnos estão organizados das 7h00m às 16h00m; das 14h00 às 23h00m; das 8h00m às 17h00m e das 23h00m às 8h00m.

**2.34.** Em rigor, o pedido da trabalhadora, das 8h00m às 16h00m ou das 7h00m às 15h00m, configura um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, o que implica “*per si*”, a desregulação dos turnos existentes no estabelecimento onde exerce funções: das 7h00m às 16h00m; das 14h00 às 23h00m; das 8h00m às 17h00m e das 23h00m às 8h00m.

**2.38.** Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

**2.39.** Caso assim o entenda, a trabalhadora **poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, considerando o período normal de trabalho a que está vinculada e os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

**2.40.** Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável 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.

**3.3.** Sem prejuízo de a trabalhadora, caso assim o entenda, poder apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE AGOSTO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**