

## PARECER N.º 292/CITE/2023

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 985-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 27.02.2023, por email, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a exercer as funções de vigilante no ...

**1.2.** Em 31.01.2023, por email, o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(…)

*Venho por este meio comunicar formalmente a minha intenção de, por motivos familiares, ter necessidade de alteração do meu horário de trabalho com a vossa instituição a partir do dia da data pretendida.*

*Pretendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código do Trabalho (lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro — artigos 56. a 59.), com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível, visto ter um filho menor de 1 um ano e oito meses a frequentar a creche desde data e o meu cônjuge também trabalhar por turnos rotativos, conforme apresentado nos anexos a este documento.*

*Assim, proponho um horário fixo das 10:00h às 14:00h e horário flexível com entrada entre as 08:00h e as 10:00h e saída entre as 14:00h e as 18:30h, de segunda-feira a sexta-feira em dias úteis, não tendo possível de trabalhar fins de semana e feriados visto não ter onde deixamos a minha filha.*

(…)”

**1.3.** Em 17.02.2023, por email, a entidade empregadora proferiu intenção de recusa, que se transcreve:

“(…)”

*ASSUNTO: Requerimento de horário de trabalho em regime de horário flexível*

*Exmo. Senhor,*

Acusamos a receção do seu email em referência para atribuição de um horário de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, relativamente ao qual nos cumpre responder nos seguintes termos:

- a) Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) celebrado entre a ... e a ..., publicado no BTE n.º..., de ..., aplicável à relação laboral, ... "E o trabalhador que presta serviços de ...; prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz ...periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua ... e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as ... nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas", cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.
- b) Nos termos do artigo 220.º do Código do Trabalho, entende-se trabalho por turnos "qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas" (sublinhado nosso).
- c) Como é do seu conhecimento, à semelhança dos mais de 3200 funcionários da ..., não presta serviço em instalações pertencentes à empresa, antes sim nas instalações dos seus clientes, sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos vigilantes a afetar a cada local.
- d) Como tal, está vedado à empresa alterar os horários de trabalho estipulados pelo próprio cliente.
- e) Atualmente encontra-se a prestar serviço nas instalações do Cliente "...", inserido na Escala "...",
- f) O referido local de trabalho é composto por quatro postos de trabalho, onde são praticados os seguintes horários:
  - a. ... - 08:30/18:00 (de segunda a sábado);
  - b. Interior ... - 12:00/16:30 (de segunda a sábado), 16:30/22:30 (de segunda a quinta), 16.30/23.30 (apenas sextas e sábados), 18.30/22.30 (de segunda a quinta), 18:30/23:30 (apenas sexta e sábado), 18.30/22.30(apenas domingos);
  - c. ... 08:30/12:00 (apenas domingos), 12:30/18:00 (apenas domingos);
  - d. Interior ... - 12:30/15:00 (apenas domingos), 15:30/22:30 (apenas domingos).
- g) Conforme é do seu conhecimento, cumpre atualmente, na referida escala, todos os horários indicados.
- h) Os turnos, organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação coletiva melhor identificada na alínea a) da presente resposta, integram os vários horários e são assegurados pelo requerente e por outros quatro trabalhadores.
- i) Nos termos da Cláusula 22.ª do CCT, a qual regula o regime da adaptabilidade, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário ser aumentado até dez horas diárias.

- j) Para garantir que todos os horários contratados pela empresa com os seus clientes são efetivamente assegurados pelos vigilantes e que estes cumprem uma carga horária média de 40 horas semanais (aquela a que corresponde o vencimento mensal), os trabalhadores têm que prestar serviço nos diversos horários.
- k) A prestação de trabalho nos termos indicados garante, como referido, que os trabalhadores cumprem o número médio de horas semanais legalmente obrigatórias (40 h),
- l) garantem o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Cláusula 24.<sup>a</sup> do CCT,
- m) e garantem o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da Cláusula 24.<sup>a</sup> do CCT.
- n) O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, com os fundamentos ali constantes, **considera apenas o período das 08h00 às 18h30 e os dias compreendidos entre segunda a sexta feira, em dias úteis, excluindo assim os fins de semana e os feriados.**
- o) Ora, conforme resulta dos mapas de horário de trabalho e dos horários/postos identificados na alínea e) do presente documento, o horário que solicitou não se encaixa em nenhum dos horários praticados na escala a que pertence,
- p) dado que os únicos turnos que apenas laboram em dias úteis (16.30/22.30 de segunda a quinta e 18:30/22:30 (de segunda a quinta)) não se enquadram no período solicitado (das 08h00 às 18h30).
- q) Quanto aos restantes turnos (melhor identificados nas alíneas a. a d. da alínea f) do presente) estão também eles excluídos, dado que todos eles funcionam ao sábado ou ao domingo, dias esses que alega não poder trabalhar.
- r) Assim, exclui logo à partida a colocação nos outros postos de trabalho pertencentes à escala onde se insere, uma vez que (i) nenhum deles tem o horário pretendido, compreendendo horas de entrada ou saída diferentes; e (ii) todos eles laboram no sábado e no domingo, com exceção dos horários 07:00/14:00 e 14:00/21:00, praticados no posto "saída" (subalínea d) da alínea e) da presente resposta).
- s) Como tal, nenhum dos horários praticados na escala onde se encontra é compatível com o horário pretendido, pelo que, objetivamente, não é possível atribuir-lhe o horário solicitado.

Sem prejuízo.

- t) Nos termos do número 3 da Cláusula 24.<sup>o</sup> em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o domingo.
- u) **Fixando os restantes oito trabalhadores** que compõem a escala para além da requerente nos restantes postos/horários, tornaria impossível cumprir tal disposição legal, uma vez que, objetivamente, não seria possível atribuir a tais trabalhadores uma folga semanal ao domingo em cada oito semanas,

Assim,

- v) *a atribuir ao requerente o horário solicitado, ficaria inviabilizada a organização dos tempos de trabalho dos restantes trabalhadores com estrito cumprimento das disposições legais enunciadas.*  
*Ainda,*
- w) *Nos termos do regime previsto no artigo 56.º do CT, o trabalhador apenas pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- x) *O trabalhador não pode no referido regime fixar o horário pretendido.* *Aliás, bem a este propósito já se pronunciaram os nossos tribunais, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18.05.2016, no âmbito do processo n.º 1080/14.7T8BRRR.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):  
"Dispõe o art.º 56.º, do Código do Trabalho, que:*
- 1- O 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.*
  - 2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
  - 3- 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.*
  - 4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.*
  - 5- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.*  
*Vemos que, também aqui, a A, (empregadora) tem razão nas suas pretensões, uma vez que, mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido - depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.*  
*A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, "Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais", 3.ª edição, que:*  
*"Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º56.ºn.º3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º56.ºn.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º4 )...*

*Não é o caso dos autos, uma vez que a R (trabalhadora) pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários.*

*Assim, também por esta via, seria procedente a pretensão da A. (empregadora)"*

***E, com efeito, o "horário flexível" que caberia ser fixado à A. como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela R, questiona quer os próprios termos do contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do art.º 57.º, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A. que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art º 198 º e 212 º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (art º 212 º do CT).***

***Bem como certo será que a margem de manobra da A. para organizar o horário da R. não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde a R. está inserida e que é também a razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência, (...) (negrito nosso)***

- y) *Destarte, face à inexistência de um turno compatível com o solicitado, aliado aos condicionalismos referidos, não é possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais.*
  - z) *Nos termos do disposto nas Cláusulas 22.ª e 24.ª do CCT, a atividade da segurança privada, caracteriza-se pela rotatividade de postos e de turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outros tipos de horários, facto que é do conhecimento de todos os trabalhadores que operam no sector e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho.*
  - aa) *Acresce que as condições suprarreferidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da atividade.*
  - bb) ***O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade da segurança privada, constitui condição essencial para a sua contratação***
- Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mormente pela inexistência de um turno enquadrável no período solicitado e ainda pela necessidade de dar cumprimento às disposições legais, entre as quais se enquadram as disposições do CCT, cumpre-nos comunicar a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.*
- (...)"*

**1.4.** Não consta do processo remetido à CITE que o trabalhador tivesse apresentado apreciação à intenção de recusa.

## 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 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 pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não 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.** Ora, no caso em apreço, o trabalhador no seu pedido solicita o regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 1 ano e 8 meses a frequentar creche, **indicando a amplitude entre as 8h00 às 18.30h, de 2.ª a 6.ª feira, em dias úteis, com folgas ao fim de semana e feriados**, alegando, para o efeito, não ser possível trabalhar fins de semana e feriados visto não ter onde deixarem a filha por o cônjuge também trabalhar por turnos rotativos.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa em exigências imperiosas de funcionamento do serviço, fundamentando que o pedido não é enquadrável nos tempos de trabalho praticados nem compatível com a organização do serviço no local, concluindo que não reúne os requisitos legais do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.29.** Começando por analisar a (in) admissibilidade do pedido do trabalhador, em virtude de ter

solicitado um horário que na sua execução é fixo, esclarece-se que tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar e que o mesmo cumpre com os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.30.** Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23 do presente Parecer, e tem igualmente sido defendida em diversos Pareceres da CITE. De facto, tem entendido esta Comissão que o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo.

**2.31.** No mesmo sentido se pronunciou 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.”*

**2.32.** Não se mostra despiendo transcrever enxertos do recente Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Administrativo em 18.11.2021 no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt): *“(…) 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. (...)”*

**2.33.** Termina o Acórdão decidindo que *“(…) No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito*

*de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1.(...)*”.

**2.34.** Concluindo-se assim, que tendo o trabalhador 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.

**2.35.** 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 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.

**2.36.** 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”.*

**2.37.** Passando a analisar o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa somos de entender que o mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir o/a trabalhador/a que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.38.** A verdade é que os argumentos utilizados pela entidade empregadora não materializam ou densificam o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, por decorrerem dos condicionalismos normais e decorrentes da gestão de recursos humanos. De facto, a entidade empregadora apesar de alegar e indiciar, contudo não logrou concretizar, objetiva e inequivocamente os seus argumentos, não demonstra de que forma não estão reunidas as condições para a atribuição de um posto de trabalho no local do cliente, com um horário de trabalho enquadrado entre as 8h00/18h30 de segunda a sexta feira.

**2.39.** Ora, resulta da intenção de recusa, que o horário flexível solicitado pelo trabalhador, como o mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, respeita o seu período normal de trabalho diário e a amplitude indicada é enquadrável nos turnos praticados.

**2.40.** Em rigor, a entidade empregadora não concretiza quais os períodos de tempo ou os turnos que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pelo trabalhador lhe fosse atribuído ou de forma não seria possível o cumprimento da organização de turnos e o cumprimento do descanso obrigatório considerando os horários de trabalho e os restantes trabalhadores que asseguram os serviços/horários contratados no referido local, uma vez que indica uma amplitude compreendida entre as 8h e as 18h30 ainda que excluindo os fins de semana e feriados. Da fundamentação apresentada não resulta a demonstração objetiva que o pedido de horário flexível não é enquadrável nos tempos de trabalho praticados na instalação nem compatível com a organização do serviço/local e/ou como tal organização não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço/local e que seria necessário fixar os restantes oito trabalhadores que compõem a escala, sendo impossível atribuir a tais trabalhadores uma folga semanal ao domingo em cada oito semanas.

**2.41.** Outroassim resulta, que a amplitude indicada das 8h00 às 18h30 é compatível com os horários/turnos praticados, ainda que se pratiquem ao sábado e domingo, os dias em que o trabalhador solicita gozar as suas folgas, não se podendo acolher o argumento que a atribuição do horário flexível determinará incompatibilidades no cumprimento das garantias e direitos laborais dos demais trabalhadores/as, enfatizando-se que a atribuição do horário flexível não constitui um tratamento preferencial, mas antes o reconhecimento de um direito com consagração legal e constitucional, direito esse que a entidade empregadora tem o dever de promover.

**2.42.** De facto, a previsão constitucional do princípio da Igualdade consiste em tratar de forma igual o que é igual e de forma diferente o que é diferente. Neste sentido, o que está em causa não é o tratamento diferenciado em si, mas antes a irrazoabilidade da sua motivação e/ou a ausência de motivos que a justifiquem, o que no caso em apreço não se aplica, uma vez que a norma prevista no artigo 56.º do Código do trabalho deve ser vista como uma medida de ação positiva que se relaciona com o regime do artigo 27.º do Código do Trabalho.

**2.43.** Com efeito, o direito a trabalhar em regime de horário flexível para pais/mães com filho/a(s) menores de 12 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, impõe 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 e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.44.** Saliencia-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 ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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 29 DE MARÇO DE 2023, 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, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**