

## PARECER N.º 340/CITE/2023

**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 1256-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** Em 10.03.2023, foi remetido à CITE, por correio registado, pela entidade empregadora ... (...), o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** Em 08.02.2023, por correio registado, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, rececionado a 10.02.2023, nos termos que se transcrevem:

“(…)

*Conforme é do v/ conhecimento, no âmbito do vínculo laboral existente entre nós, pese embora a minha função é rececionista, a verdade é que atualmente encontro-me a exercer funções no ... em horário rotativo, incluindo fins de semana (sábado e domingo) e feriados.*

*Atualmente, vivo sozinha com o meu filho menor de 2 anos em comunhão de casa e mesa, existindo um regime de regulação das responsabilidades parentais fixado quanto ao mesmo, através do qual o pai tem direito a visitas durante a semana e fins de semana de 15 em 15 dias, não obstante nem sempre o mesmo cumprir tal regime.*

*Não tenho familiares próximos de mim que me possam auxiliar e dar apoio relativamente às rotinas do meu filho menor, nomeadamente, entrega e recolha na creche e fins de semana. Pelo que, o meu filho depende exclusivamente de mim. Facto que se torna incompatível com os horários rotativos que me têm sido fixados e, sobretudo os horários aos fins de semana.*

*Assim, nos termos do artigo 56.º do Código de Trabalho venho solicitar a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível para poder prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho de 2 anos, pelo período de 5 anos: atribuição de horário fixo das 8 horas até as 16 horas de segunda à sexta-feira, excluindo assim os fins de semana, por ser este o que melhor responde as necessidades do meu filho menor. Porquanto o meu filho frequenta a creche, sendo o horário de abertura da mesma às 7h30 e encerramento às 19horas, encontrando-se encerrada aos fins de semana. Na verdade, e como o menor depende exclusivamente de mim, sou eu que asseguro*

*as entregas e recolhas do menor na creche, assim como é comigo que o mesmo fica ao fim de semana, por não ter nenhum familiar que assegure e o progenitor nem sempre cumpre com o fixado na regulação das responsabilidades parentais.*

*Na verdade, tanto a Constituição da República Portuguesa como o Código de Trabalho preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal de cada trabalhador, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem tal conciliação, nos termos do artigo 212.º n.º 2 al. b) do Código de Trabalho.*

*Assim, face ao supra exposto solicito a sua autorização para aplicação do artigo 56.º do Código de Trabalho e a atribuição de um horário fixo de segunda à sexta-feira dentro dos moldes supra descritos.*

*(...)"*

**1.3.** Em 01.02.2023, por carta registada e rececionada a 03.03.203, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, que se transcreve:

*"(...)*

*01.03.2023 — Registada com A/R*

*ASSUNTO: Comunicação de decisão sobre pedido de horário flexível*

*Exma. Senhora*

*Antecipamos os nossos cumprimentos*

*Reportando-nos ao seu pedido de horário flexível rececionado em 10.02.2023, vimos pela presente comunicar a Decisão, nos termos e fundamentos seguintes:*

*Antes demais, e contrariamente ao que refere na sua comunicação, o exercício das suas funções no ..., foi expressamente acordado entre V.Exa. e esta empresa, com o seu expresse consentimento, funções que exerce ininterruptamente desde junho de 2016.*

*Como é do seu conhecimento o horário de funcionamento do ... é de 24 horas por dia e para satisfazer tais necessidades, os horários de trabalho de todos os trabalhadores, sempre foram elaborados por turnos rotativos, com duas folgas semanais também rotativas.*

*Sendo certo que, como também é do seu expresse conhecimento, para a elaboração dos respetivos turnos e folgas rotativas, a gerência previamente elabora os horários no mês anterior aquele a que dizem respeito, com a consulta a cada trabalhador no sentido de estes comunicarem até ao dia 3 de cada mês, as suas necessidades específicas para a elaboração do horário do mês seguinte, tentando-se sempre adaptar tal horário, às referidas necessidades individuais e coletivas.*

*Sendo certo que no seu caso concreto, na marcação do seu horário, especialmente no trabalho ao fim de semana, a gerência tem sempre em atenção em não designar a prestação do seu trabalho nos fins de semana em que V.Exa. informa que o outro progenitor, não pode estar com*

*o menor. A título de exemplo nos últimos três meses, no período que mediou entre 01.12.2022 a 28.02.2023, atendendo às suas necessidades, V.Exa. apenas trabalhou 3 fins de semana completos, nos horários compreendidos entre as 08:00 horas e 18:00 horas ou 08:00 horas e as 16:00 horas.*

*Ora, como sabe, e estive de acordo, na celebração do seu contrato de trabalho, foi condição essencial de sua admissão como trabalhadora desta empresa, a aceitação e disponibilidade para trabalhar por turnos rotativos e folgas rotativas.*

*Ora, V.Exa. tem conhecimento direto e expresso do suprarreferido, já que é nossa trabalhadora desde 19.06.2015, ou seja, há quase 7 (sete) anos, e sempre aceitou tais condições.*

*O horário que pretende, das 08:00 horas às 16:00 horas, única e exclusivamente em dias úteis, ou seja, com folgas fixas ao sábado e domingo, tem como consequência a sua exclusão do regime de rotação suprarreferido, regime esse que permite um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho com a sua colega, ..., que exerce as mesmas tarefas.*

*Tal exclusão implicaria a impossibilidade da empresa elaborar equitativamente e de forma justa os turnos com a sua colega de trabalho e conseqüentemente executar o horário de funcionamento do ..., com claro prejuízo para a organização e funcionamento do referido ... e dos interesses individuais da sua colega, ..., que seria fortemente prejudicada, num claro favorecimento dos seus alegados interesses pessoais, nomeadamente, a referida trabalhadora teria que prestar trabalho em todos os fins de semana, situação que é inoportuna para ela pessoalmente e para a organização da empresa.*

*Acresce que, V.Exa. reiteradamente encontra-se de baixa por incapacidade temporária, com os invocados motivos de doença ou por assistência a descendente, sendo certo que no ano de 2022, faltou 116 dias ao trabalho, ou seja, no referido ano, ausentou-se do trabalho cerca de 4 meses (acrescido de 22 dias de férias), e no corrente ano 8 dias, situação que, por si, já muito onera e prejudica a sua colega de trabalho, pelo que face a tal reiterada ausência, a ser aceite o pedido horário flexível, tornaria irremediavelmente inoportuna e manifestamente injusta e desproporcional a respetiva prestação de trabalho da trabalhadora, ...*

*O seu pedido não consubstancia qualquer horário flexível, já que se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4).*

*Ora, na sua comunicação, V.Exa. unilateralmente estabelece os limites dentro do qual pretende exercer aquele seu direito, não lhe cabendo sequer determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários.*

*De facto, em abstrato a fixação do "horário flexível" cabe à entidade patronal, sendo certo que a sua pretensão coloca em causa os próprios termos do acordado em sede de contrato de trabalho, principalmente no que respeita ao trabalho por turnos e dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissíveis nos termos do art.º 57.º, retiraria eficácia nomeadamente ao*

*nosso poder de direção que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (artº 198º e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (artº 212º do CT).*

*Reiterando-se que a margem de manobra da entidade empregadora para organizar o horário de V.Exa., não pode ficar apenas subordinada aos seus interesses particulares por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde está inserida e que é também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência.*

*Ora, perante todas estas circunstâncias relevantes para a concertação e conciliação dos interesses do coletivo dos trabalhadores seus colegas e a maior obtenção nos proveitos económicos, bem como as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, a sua pretensão não pode ser aceite.*

*Acresce ainda que,*

*Conforme acordo sobre o exercício das responsabilidades parentais enviado por V. Exa., contrariamente ao que refere na sua carta, o pai do seu filho menor participa, ou pelo menos tem a obrigação de participar, na satisfação das tarefas quotidianas, já que como confessa o menor passa os fins de semana de forma alternada com o pai, bem como pode estar sempre com o menor sempre que quiser, inclusivamente buscá-lo à escola/infantário.*

*Por outro lado, como também confessa na sua comunicação, a creche que o menor frequenta tem um horário de funcionamento das 07:30 horas às 19:00 horas, ora o seu horário de trabalho habitual em dias úteis é das 08:00 horas às 18:00 horas, sendo certo que a deslocação das instalações da empresa à creche dura no máximo cerca de 20 minutos, ou seja, consegue buscar o seu filho dentro do respetivo período de funcionamento.*

*Sempre se dirá que, contrariamente ao que refere, a residência dos avós paternos e do progenitor do menor, sita (...), fica na mesma rua e a cerca de 50 m da sua residência, sita (...), ou seja, quer o pai do menor, quer os avós paternos vivem a cerca de 50 m, da sua residência, podendo, como é obvio, dar o devido e exigível apoio e ajuda que alegadamente refere não ter. Por tudo o supra exposto, reiteramos e informamos V.Exa. que é nossa intenção recusar o seu pedido de atribuição de horário flexível.*

*(...)"*

**1.4.** Em 07.03.2023, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, como se transcreve:

*"(...)*

*..., 7 de Março de 2023*

*Assunto: Resposta à vossa missiva de intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário recebida a 03/03/2023*

*Exmos. Senhores,*

Os melhores cumprimentos.

Acuso a recepção da vossa missiva a qual mereceu a minha melhor atenção.

Em resposta à mesma, sou a transmitir o seguinte:

Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56, n.º2 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.

Apesar do horário por mim solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho (que abrange dois turnos) 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 meus tempos laborais às minhas exigências familiares, em função do meu filho menor de 3 anos.

E esta é a essência da definição de horário flexível.

Dispõe, por seu turno, o artigo 57.º do Código do Trabalho: "2 - 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."

O artigo 57.º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê 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, conforme resulta do n.º 2 da transcrita disposição legal, estabelecendo-se assim uma limitação aos poderes diretivos daquele consagrados no artigo 97.º do Código do Trabalho.

Exigências imperiosas que 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.

Pelo que, com o devido respeito, parece-me que toda a fundamentação utilizada na vossa intenção de recusa não é suficientemente imperiosa para a intenção de recusa do meu pedido de flexibilidade de horário.

(...)"

## 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 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

---

<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)

3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora solicita a atribuição de horário fixo das 8 horas até as 16 horas de segunda à sexta-feira, excluindo os fins de semana, pelo período de 5 anos, de forma a poder prestar assistência ao filho de 2 anos, com quem vive sozinha, em comunhão de mês e habitação. Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a intenção de recusa com fundamento em motivos imperiosos do funcionamento do seu serviço e por o pedido não se enquadrar no conceito de horário flexível.

**2.28.** 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 da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional

com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.29.** Começando por analisar-se a (in)admissibilidade do pedido da trabalhadora, 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, assim como faculta ao/a trabalhador/a a possibilidade de indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar.

**2.30.** Esta posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

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

**2.32.** Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “*por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “*o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal*”.

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

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

horário flexível.

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

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

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

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

**2.39.** Neste sentido, menciona-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, n.º 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.”*

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

**2.41.** Apresentado o pedido pela trabalhadora que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia 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.

**2.42.** Assim, analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador, não demonstra 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.

**2.43.** Em rigor, do teor da intenção de recusa notificada à requerente, verifica-se que a entidade empregadora apresenta alegações decorrentes das contingências do serviço prestado, alegando que o regime de rotatividade implementado é o que permite um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho com a colega que exerce as mesmas tarefas, equitativamente e de forma justa e conseqüentemente permite executar o horário de funcionamento, contudo desconhece-se o quadro de pessoal, os turnos praticados e/ou quantos trabalhadores existem e são necessários/as para os assegurar - quais são os turnos e/ou períodos que em concreto, ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado.

**2.44.** Quanto ao alegado relativamente aos direitos laborais da colega de trabalho que exerce as mesmas tarefas, salienta-se que, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de

a entidade empregadora a promover, **impõem que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.**

**2.45.** Com efeito, a CITE tem-se pronunciado em diversos pareceres que perante a existência de eventual colisão de direitos, deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil e não sendo possível que todos os horários de trabalho se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

**2.46.** Por último, esclarece-se que as considerações tecidas pelo empregador no que respeita à veracidade da situação e/ou apoio familiar da trabalhadora, em nossa opinião, traduzem-se numa ingerência infundada na sua vida privada, por à trabalhadora ser exigível que declare os elementos tipificados no art.º 57 do Código do Trabalho como supra enunciados no ponto 2.13.

**2.47.** 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 proteção ao exercício da parentalidade

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... (...), relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE ABRIL 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**