

## PARECER N.º 414/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 1524-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, por correio registado em 27.03.02023, 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 as funções de Assistente nesta organização.

**1.2.** Em 20.02.2023, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

*Assunto: Requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível.*

*Exmo. Senhor,*

*Após a Vossa intensão de recusa ao meu requerimento de 20 de dezembro de 2022, onde solicitava prestar trabalho em regime de horário flexível, enviei-vos nova comunicação em 13 de janeiro de 2023 no sentido de pedir a reavaliação do processo, que não mereceu qualquer alteração face à Vossa decisão anterior.*

*No cumprimento legal, enviou V. Exa. à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego CITE o pedido de parecer sobre o assunto em epígrafe, entidade que deu resposta em 15 de fevereiro, emitindo o parecer favorável à Vossa recusa sob o processo CITE-FH/369/2023.*

*Gostaria, no entanto, de chamar à atenção que segundo o Código do Trabalho, existem deveres do empregador inerentes à elaboração dos horários de trabalho que devem ser tidos em conta, nomeadamente:*

*Artigo 127.*

*Deveres do empregador*

*3 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*

*Artigo 212.*

*Elaboração de horário de trabalho*

*2 - Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:*

*b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*

Artigo 221.

*Organização de turnos*

2 - Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

*Também a Constituição da República Portuguesa refere:*

Artigo 59.

*Direitos dos trabalhadores*

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;

Artigo 68.

*Paternidade e maternidade*

1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

*Assim, eu ..., portadora do Cartão de Cidadão (...), a desempenhar funções de ... nas Vossas instalações em ..., venho por este meio requerer autorização para a prestação de trabalho em regime de horário flexível de acordo com os Artigos 56. e 57. do Código do Trabalho, nos seguintes termos:*

- 1) *A requerente é mãe de um menor, nascida a 12/08/2022; junta-se cópia do cartão do cidadão da menor.*
- 2) *Esta menor vive em comunhão de mesa e de habitação com a requerente; junta-se confirmação do facto por atestado da Junta de Freguesia.*
- 3) *Exercendo, pois, o meu direito a trabalhar em regime de horário flexível indico já a minha preferência no que à elaboração de tal horário diz respeito, e que se encontra dentro de uma das plataformas por vós estabelecidas, em dias úteis de segunda a sexta-feira nomeadamente no turno H2: das 09:00h até às 13:30h e das 14:30h às 18:00 sendo que apenas farei uma hora para almoço, cumprindo assim 8 horas diárias e o horário semanal de 40 horas. Lembro que este turno (H2) aos sábados prevê entre 2 a 3 assistentes - um número de assistentes que é variável, contrariamente aos restantes horários que prevê um número fixo de assistentes no serviço, pelo que em nada irá colidir com as necessidades imperiosas do funcionamento da empresa o facto de eu não estar presente ao sábado. Face ao exposto, não está aqui a solicitação de qualquer horário central, mas sim a redução em uma hora da pausa para almoço, o que apenas beneficia a empresa pois a mesma funciona de forma contínua e ininterrupta desde a hora de abertura até à hora de fecho - das 08:00h às 21:00h.*
- 4) *A adoção do horário por mim pretendido, não obriga, pois, à minha substituição e não provoca qualquer desarticulação com a equipa, bem como jamais se lhe poderia atribuir a necessidade de me substituir, pois*

*se assim fosse, durante o período de fevereiro de 2022 até ao início do corrente mês (fevereiro de 2023), tempo em que estive dispensada do dever de assiduidade pela inerência dos direitos de maternidade, teria feito perigar o pleno funcionamento da ... — o que não se verificou.*

*5) Declaro, pois, que sou progenitora de um menor de 12 anos que comigo vive em comunhão de mesa e de habitação, requer-se:*

*a) A autorização para trabalhar em regime de horário flexível, nos termos assinalados até que o menor complete 12 anos de idade que se concretizará em 12 de agosto de 2034.*

*Junto os seguintes documentos:*

*- Cópia do Cartão de Cidadão da menor.*

*- Declaração da Junta de Freguesia em como a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*Aguardo Deferimento,*

*..., 20 de fevereiro de 2023*

*(...)"*.

**1.3.** Por carta datada de 10.03.2023, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme se transcreve:

*"(...)*

*Damos aqui por reproduzidos os fundamentos que constavam da nossa primeira intenção (e posterior decisão) de recusa.*

*Na verdade, não desconhece esta empresa os princípios constitucionais contidos nos art.º 59º e 68º da Lei Fundamental, que obrigam a facilitar a conciliação da vida profissional com a vida familiar — sendo essa, aliás, uma preocupação constante desta empresa, como não pode deixar de saber.*

*Lamentamos, porém, ter de Vos comunicar que é intenção desta empresa recusar o seu novo pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, pelas razões que a seguir melhor expomos:*

**- EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA**

*A empresa em que trabalha, labora desde as 08.00 horas da manhã, todos os dias, de segunda a sábado, tendo no exercício das Vossas funções, outras trabalhadoras, todas mulheres e muitas delas Mães, com filhos menores de 12 anos.*

*No turno H2 (9H-12H30;14H30-18H, Sábados das 9H-14H), os trabalhadores só fazem 7horas diárias, porque trabalham aos sábados. Este horário foi criado, precisamente, para que a empresa possa ter trabalhadores que assegurem a maior parte do dia e os sábados.*

*Pretender não trabalhar aos sábados, dia de enorme afluxo de pacientes nesta empresa, irá pôr em causa os serviços a prestar naquele dia da semana.*

*Aliás, será de notar que esta falta aos sábados se torna ainda mais grave nos períodos de férias e nas situações de incapacidade temporária para o exercício da atividade profissional.*

*Em face do exposto, a autorização para flexibilização do horário nos termos solicitados por V. Ex<sup>a</sup> fará perigar o funcionamento em pleno da ..., sendo que a função de assistente é fundamental ao desempenho das funções desta empresa, uma vez que com assistentes em número inferior àquele de que dispõe, não consegue garantir o cumprimento da ... que constituiu seu objeto.*

*De resto, a situação familiar que relata não vos impede de cumprir os turnos tal como acontecia antes do nascimento, articulando-os, em caso de inexistência de demais apoio, com as folgas e turnos rotativos do V. companheiro.*

*Acréscce que a fixação de um horário de trabalho contrário ao que vigora para os restantes trabalhadores com iguais funções, faz com que o regime dos turnos deixe de se verificar, impondo a outros uma onerosidade laboral contrária aos princípios que devem nortear o regime dos horários de trabalho.*

**- IMPOSSIBILIDADE DE VOS SUBSTITUIR**

*Pesa também na intenção de recusa do horário flexível solicitado, o facto de ser V. Ex<sup>a</sup> um elemento indispensável no esquema de turnos existente, atenta a experiência e conhecimentos que já detém.*

*A adoção do horário por Vós proposto obrigaria a formar alguém para ocupar este posto de trabalho e a sua mobilização para outro posto, o que, não se mostra viável e nunca seria realizável em tempo curto (e até médio).*

*A V. falta provocaria por certo a desarticulação do trabalho de equipa, com todos os prejuízos que daí poderiam advir para a produtividade e qualidade desta empresa.*

*Não é argumento válido o facto de V. Ex<sup>a</sup> ter estado ausente pela inerência dos direitos de maternidade, situação sempre configurada como excecional, e que acarretou muitas vezes, a prestação de trabalho suplementar pelos demais trabalhadores.*

**- FALTA DE INDICAÇÃO DO PERÍODO DO PRAZO PREVISTO DE DURAÇÃO**

*Finalmente, sempre se diga que o V. pedido não obedece aos requisitos formais constantes do n.º 1 do art.º 57.º do Código do Trabalho, na medida em que não indica o prazo previsto de duração das circunstâncias que determinaram o pedido apresentado, parecendo descabido que o solicite até ao limite dos 12 anos de idade da V. filha.*

*Em face do exposto, não restará a esta empresa outra solução que não seja a de recusar o V. pedido — sendo essa a intenção que, desde já, manifestamos.*

*Mais informamos que, querendo, poderá V. Ex<sup>a</sup> pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Decorrido aquele prazo, o processo será enviado, de novo, para apreciação para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer.*

*(...)*

**1.4.** A trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa e para instrução do pedido juntou os seguintes documentos:

- Atestado da Junta de Freguesia;

- Cópia do cartão de cidadão da criança.

## **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.

---

<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)

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

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

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

**2.27.** No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível de forma a poder prestar assistência à filha nascida a 12.08.2022, até perfazer os 12 anos de idade, requerendo atribuição em dias úteis de segunda a sexta-feira nomeadamente no turno H2: das 09:00h até às 13:30h e das 14:30h às 18:00, com uma hora para almoço, cumprindo assim 8 horas diárias e o horário semanal de 40 horas. Declara que a filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação, juntando a declaração comprovativa do agregado familiar.

**2.28.** Por outro lado, a entidade empregadora apresenta a intenção de recusa com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituição da trabalhadora.

**2.29.** Em primeiro lugar, importa reforçar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do Código do trabalho, a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude temporal diária e semanal, referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com vida familiar.

**2.30.** A este propósito, importa referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

**2.31.** Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora<sup>3</sup> se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(…) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”*

**2.32.** Importa, ainda, analisar a legitimidade da indicação por parte da trabalhadora de um intervalo de descanso de 1 hora.

---

<sup>3</sup> Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt>.

**2.33.** Com efeito, o legislador ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, não estabelece um limite mínimo para o intervalo de descanso, dispõe outrossim, que o período para intervalo de descanso não pode ser superior a 2 horas.

**2.34.** Nesta linha, afastada que está, a análise à legitimidade do pedido da trabalhadora e ao seu enquadramento dentro do conceito de horário flexível, importa agora analisar os motivos imperiosos do funcionamento da empresa invocados pela entidade empregadora.

**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 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.

**2.36.** Com efeito, a entidade empregadora fundamenta a intenção recusa, em suma, no seguinte:

- *A empresa em que trabalha, labora desde as 08.00 horas da manhã, todos os dias, de segunda a sábado, tendo no exercício das funções, outras trabalhadoras, todas mulheres e muitas delas Mães, com filhos menores de 12 anos;*
- *No turno H2 (9H-12H30;14H30-18H, Sábados das 9H-14H), os trabalhadores só fazem 7horas diárias, porque trabalham aos sábados. Este horário foi criado, precisamente, para que a empresa possa ter trabalhadores que assegurem a maior parte do dia e os sábados;*
- *Pretender não trabalhar aos sábados, dia de enorme afluxo de pacientes nesta empresa, irá pôr em causa os serviços a prestar naquele dia da semana, esta falta aos sábados se torna ainda mais grave nos períodos de férias e nas situações de incapacidade temporária para o exercício da atividade profissional;*
- *A autorização para flexibilização do horário nos termos solicitados fará perigar o funcionamento em pleno da ..., uma vez que com assistentes em número inferior àquele de que dispõe, não consegue garantir o cumprimento da ... que constituiu seu objeto;*

- Acresce que a fixação de um horário de trabalho contrário ao que vigora para os restantes trabalhadores com iguais funções, faz com que o regime dos turnos deixe de se verificar, impondo a outros uma onerosidade laboral contrária aos princípios que devem nortear o regime dos horários de trabalho;
- Impossibilidade substituir a trabalhadora por ser um elemento indispensável no esquema de turnos existente, atenta a experiência e conhecimentos que já detém;
- A adoção do horário obrigaria a formar alguém para ocupar este posto de trabalho e a sua mobilização para outro posto, o que, não se mostra viável e nunca seria realizável em tempo curto (e até médio) e a sua falta provocaria a desarticulação do trabalho de equipa, com todos os prejuízos que daí poderiam advir para a produtividade e qualidade desta empresa.

**2.37.** Começando por esgrimir o argumentado pela entidade empregadora, de o horário pretendido pela trabalhadora, com exclusão do sábado e com a redução do intervalo de uma hora de almoço não se mostrar viável, por o turno pretendido o H2 (9H-12H30;14H30-18H, Sábados das 9H-14H), os trabalhadores só fazerem 7horas diárias, para trabalharem aos sábados, criado, precisamente, para que a empresa possa ter trabalhadores que assegurem a maior parte do dia e os sábados e conseqüentemente a autorização para flexibilização do horário nos termos solicitados fará perigar o funcionamento em pleno da ..., por assim ter assistentes em número inferior àquele de que dispõe, não conseguindo garantir o cumprimento da ... que constituiu seu objeto, argumento que, com o devido respeito, discordamos, uma vez que a amplitude horária apresentada pela trabalhadora permite à entidade empregadora elaborar o seu horário de trabalho dentro do turno H2 (9H-12H30;14H30-18H), permitindo o cumprimento do horário semanal de 40 horas, não resultando demonstrado de que forma a fixação do horário de trabalho contrário ao que vigora para os restantes trabalhadores com iguais funções, faz com que o regime dos turnos deixe de se verificar, impondo a outros uma onerosidade laboral contrária aos princípios que devem nortear o regime dos horários de trabalho. Não resultando, ainda, demonstrado nem concretizado o argumento de a trabalhadora ser insubstituível, por imprescindível, não se mostrando suficiente o argumento da Impossibilidade substituir a trabalhadora por ser um elemento indispensável no esquema de turnos existente, atenta a experiência e conhecimentos que já detém e/ou como a adoção do horário obrigaria a formar alguém para ocupar este posto de trabalho e a sua mobilização para outro posto e que a sua falta provocaria a desarticulação do trabalho de equipa, com todos os prejuízos que daí poderiam advir para a produtividade e qualidade desta empresa, os quais também não resultam demonstrados.

**2.38.** Com efeito, o circunstancialismo factual descrito pelo empregador não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento da empresa, uma vez que se tratam de meras alegações sem demonstrar de forma objetiva e inequívoca tais argumentos. A verdade é que a entidade empregadora não materializa os factos alegados, nomeadamente através da junção do mapa de horários, a impossibilidade de substituir a trabalhadora, caso fosse necessário, assim como, não concretiza de que forma a atribuição do horário de trabalho flexível à trabalhadora requerente impossibilita a gestão de forma equilibrada e tal implicaria por em causa o funcionamento do serviço.

**2.39.** De facto, a entidade empregadora não logrou demonstrar que períodos de tempo, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

**2.40.** De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

**2.41.** Em rigor, no que reporta às alegações de a empresa laborar desde as 08.00 horas da manhã, todos os dias, de segunda a sábado, tendo no exercício das funções, outras trabalhadoras, todas mulheres e muitas delas mães, com filhos menores de 12 anos, entre as quais trabalhadores no exercício de direitos de parentalidade e/ou outros que poderão vir a solicitar, enfatiza-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.** Com efeito, a CITE, tem mencionado em inúmeros pareceres, nomeadamente no Parecer n.º 230/CITE/2014 que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) O que não significa que o*

*exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”*

**2.43.** Assim, **perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil**, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

**2.44.** Quer isto dizer que **se não for 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.**

**2.45.** 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 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 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 26 DE ABRIL DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA 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.**