

**PARECER N.º 759/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 nº CITE-FH/3475/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** Em **28 de julho de 2023**, a entidade empregadora ..., enviou à CITE pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

**1.2.** Em **21 de junho de 2023**, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, alegando para o efeito que é mãe de três crianças, com idades inferiores a 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e nesse contexto propôs que o horário a elaborar, a partir do dia 15 de setembro de 2023, contemplasse as seguintes especificidades:

«Realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da ... (regime de ida e volta), com exceção de dias feriados que ocorram num destes dias da semana, nos seguintes termos:

- i. Apresentação a partir das 09h00 e chegada a ... no máximo até às 18h00;
- ii. Duração máxima de PSV planeada de 9h00;
- iii. Na ..., em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a ... não poderá ocorrer após as 18h00, nem o PSV ser superior a 11 horas;
- iv. Durante este período a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18. do RUPT)

(tudo nos moldes definidos pela al. a) do nº 3 da Cláusula 2 do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE nº 13, de 08/04/2019)

**1.3.** Por correio eletrónico e carta registada com AR de **11 de julho de 2023**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:

“(…) Em resposta ao referido pedido, serve a presente para comunicar a V. Ex. a intenção de recusa do mesmo, nos termos do disposto no artigo 57º, n.ºs 2, 3 e 4 do Código do Trabalho (“CT”), atendendo aos fundamentos que ora se expõem:

**1. Horário requerido**

Do regime legal invocado por V. Exa. decorre que o horário flexível tem, sobretudo, em vista garantir uma adequada conciliação da atividade profissional com o pleno exercício da parentalidade, sempre que estejam em causa filhos menores de doze anos. Nessas situações, conquanto observados determinados limites, o interesse empresarial regista justificada acomodação. Todavia, um tal justificativo decairá nos casos em que um tal acompanhamento não seja necessário, tal qual em hipóteses de guarda alternada dos filhos. Decorre da informação disponibilizada por V. Exa. que o pai da sua filha menor de doze anos desenvolve atividade profissional a tempo inteiro, o que inviabilizaria uma repartição mais equilibrada das responsabilidades parentais. Contudo, sendo a guarda da sua filha partilhada — o que, não sendo já o caso, agradecemos que transmita —, nos períodos em que se encontre a cargo do pai, inexistente fundamento para o referido “horário flexível”.

Sem prejuízo do exposto, este pedido, que V. Exa. reputa de “horário flexível”, não reveste, sequer, os traços caracterizadores de um tal instituto.

Com efeito, nos termos do artigo 56º, nº2, do CT: “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”. Sendo que o horário flexível deve, nos termos de um tal preceito (cf. n.º 3):

- 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.

Ora, como se compreende do seu pedido, o horário requerido não obedece a estes elementos, tratando-se, na verdade, de uma imposição à ... de um concreto horário de trabalho. Contudo, ainda que se entendesse que o horário requerido fosse qualificável como “horário flexível” — no que não se concede — não cabe, nos termos legais, ao(s) trabalhador(es) a determinação do específico horário a observar.

Com efeito, nos termos do referido art. 56.º do CT, o trabalhador tem direito a requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, entendendo-se que poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

No entanto, não compete já ao trabalhador requerer o concreto horário que deseja ver aplicado. Essa prerrogativa pertence, nos termos do nº 3 do referido preceito do CT, exclusivamente, à entidade empregadora, ou seja, à ...

Em suma, o requerimento endereçado à ... respeita à fixação de um concreto de horário de trabalho e não a um pedido de transição para regime de horário flexível, o que, só por si, justifica o indeferimento liminar do mesmo.

2. Razões imperiosas do funcionamento da ...

a) Impossibilidade prática de aplicação do regime de horário flexível, fundamentada em motivos operacionais

Não obstante o referido no ponto anterior, sempre se dirá que a prestação de trabalho num regime de horário flexível não é compatível com o serviço de ...

As funções de ..., quer técnico, quer de ..., não obedecem apenas às regras previstas na legislação laboral, impondo-se atender igualmente às especificidades impostas pelas normas imperativamente aplicáveis no domínio setorial da ...

Em virtude da atividade prosseguida pela ... e dos períodos de funcionamento impostos à ..., o tempo de trabalho dos trabalhadores com funções de ..., como é o caso de V. Exa., não são desempenhadas de acordo com um “horário de trabalho” nos termos tradicionalmente definidos na legislação laboral, mas antes uma escala de serviço, que observa regras próprias da ... (nomeadamente, o previsto na contratação coletiva e na Regulamentação Europeia de ...).

Com efeito, os planeamentos mensais de V. Exa. são definidos com base num regime de escalas para um “setor” ou “série de setores”<sup>1</sup> — nos termos previstos no Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (“RUPT”) anexo ao AE celebrado entre a ... e o ..., publicado no BTE n. ... de ... —, tendo em vista assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, sem sobreposições ou vazios na passagem das escalas.

Ou seja, os trabalhadores são, com respeito pelo RUPT, escalados para operar em determinado dia, num setor ou série de setores, com observância dos limites dos tempos de serviço de ...

No caso do tempo de trabalho aplicável a V. Ex., vigora legislação especial referente ao pessoal ..., nomeadamente o disposto no Decreto-Lei n.º .../..., de ..., e no Regulamento (UE) n.º .../... da Comissão, de ...

Ora, o referido quadro legal: (i) não estabelece um período normal de trabalho — nem diário, nem semanal — nos termos definidos no Código do Trabalho, mas antes períodos de serviço de ... (“PSV”), plafonds de horas ... e limites quanto ao repouso após ..., bem como a horas ... em período noturno; (ii) nem tão-pouco prevê a figura de planeamentos ou horários flexíveis.

Em conclusão, as especificidades do modelo de tempo de trabalho praticado na ... e aplicável a trabalhadores que desempenham funções similares às de V. Exa., não se coaduna com o regime de horário flexível acolhido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Com efeito, o regime de horário flexível foi previsto no Código do Trabalho enquanto alternativa legal aplicável a trabalhadores por regra abrangidos por um horário de trabalho fixo (por exemplo, das 9h00 às 18h00), ainda que organizado em regime de turnos, não sendo, por conseguinte, transponível para a concreta situação dos profissionais ..., sujeitos a enquadramento laboral setorial.

Também por esta razão, decai, pois, o fundamento para uma tal pretensão.

b) No cumprimento dos tempos mínimos de trabalho

O deferimento do pedido de V. Exa. redundaria ainda na impossibilidade de V. Exa. assegurar o número de dias de trabalho exigíveis necessários num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de ... passíveis de serem realizadas.

A título de exemplo, se a ... deferisse o horário solicitado, caso se ficcionasse que, em cinco dias úteis, V. Exa. asseguraria cinco ... de ida e volta na ..., tal significaria que, nesse período, consumiria uma média de 30/35 horas de ...

Desta forma, ao fim de duas semanas teria sido esgotado o número máximo de horas de ... passíveis de serem realizadas num mês, pelo que V. Exa. apenas trabalharia cerca de dez dias nesse mês, deixando inutilizados os restantes dias.

Acresce que dadas as limitações regulamentares às horas de ... na ..., é absolutamente imprescindível que a atividade dos ... não seja limitada a ... de ida e volta, já que, só dessa forma (i.e., com estadias e ...), a média semanal se mantém nas 15/20 horas de ..., podendo este esquema ser repetido ao longo de quatro

semanas, sem que assim se esgote o número de horas de ... permitidas mensalmente. Atingindo-se, por conseguinte, aproximadamente 16 a 22 dias de trabalho por mês, o que fica aquém do tempo de trabalho mensal mínimo a que V. Ex. se encontra obrigada.

c) Da disrupção na gestão e alocação dos recursos humanos da ...

Como é do conhecimento de V. Exa., o quadro de ... encontra-se dimensionado no pressuposto de que os ... cumprem os tempos de trabalho previstos no RUPT, nos moldes ali definidos. Por conseguinte, caso um conjunto de trabalhadores, entre os quais V. Exa., inviabilize o planeamento das deslocações programadas, tal implicará a automática ausência de recursos humanos em número suficiente à operação da ... Como V. Exa. bem sabe, muitos ... estão em ..., ou seja, muitos dos ... de ida e volta na ... estão integrados em ... com pernoita ou estadia fora da ... Ora, caso a ... aceda ao seu pedido, será forçada a proceder ao pagamento de per diems a dois ... e não apenas a um, tal implica um acréscimo de custos operacionais, o que se revela, no presente, incomportável para a ...

Adicionalmente, por imposição convencional estabelecida na contratação coletiva, os ... apenas podem efetuar três períodos noturnos por semana, sendo que dois períodos noturnos consecutivos implicam o gozo obrigatório de folga, o que dita que pernoitem fora da ... para que possam desenvolver a sua atividade profissional por mais dias na semana, além da diluição das horas ..., conforme já explanado — enquanto estão em estadia, os ... não gastam plafond de horas ...

Por força desta imposição convencional, a concessão de um horário flexível implicaria uma redução da produtividade dos restantes trabalhadores.

Com efeito, os ... para destinos mais próximos da ..., são, muitas vezes, utilizados para manter todos os ... ocupados, alternando os ... em período diurno com os ... em período noturno - o que, como referido, são limitados a três por semana -, por forma a poder extrair um melhor aproveitamento dos recursos humanos. Estando, muitas vezes, em ... — agregados a outros .../...

A desagregação de ... tem, ainda, implicações diretas e gravosas na gestão das ..., uma vez que o mesmo posto de trabalho terá de ser assegurado por mais que um ..., com aos inerentes custos operacionais e salariais, o que não é comportável no quadro da reestruturação económica da ...

Com efeito, num dia normal, ... do quadro ..., no qual V. Exa. se inclui, podem realizar até quatro "...", isto é, quatro ... de ida e volta, podendo a última "...” implicar pernoita fora da ...

Ora, caso se verificasse irregularidade operacional e um dos ... sofresse um atraso que implicasse que o período de serviço de ... de V. Exa. se prolongasse para além das 18h, a ... teria de encontrar outro trabalhador para a substituir — independentemente de o ... em falta implicar pernoita ou não.

Ou seja, a ... ver-se-ia forçada não só a providenciar pela substituição de V. Exa. caso o último ... implicasse pernoita, mas também caso o seu período de ... se prolongasse para além das 18h, o que consubstancia uma restrição desproporcional à atividade regular da empresa e à sua operação. Adicionalmente, e ainda sobre as restrições de alocação de ..., em destinos como ..., ..., ..., ... ou ..., a ... teria de substituir ... a meio da ... para que pudesse assegurar o cumprimento do horário fixado e colocando os substitutos a realizar os ... com pernoita em período noturno.

Tal significaria que os restantes trabalhadores ... que iriam operar estes ..., em substituição dos que beneficiam de “horário flexível” (a que acresce as dispensas por amamentação ou aleitação), atingiriam rapidamente o limite de três ... noturnos semanais. Consequentemente, aumentariam os dias de folga necessários para garantir o cumprimento do disposto no Acordo de Empresa.

Mais, limitando a atividade destes trabalhadores, prejudica-se financeiramente outros trabalhadores que não beneficiam deste regime. Com efeito, há determinadas parcelas da retribuição que estão indexadas às horas ... (designadamente os per diems) e que estes trabalhadores, acabam, por conseguinte, por não receber.

Adicionalmente, existem, na presente data, ... da ... pertencentes ao quadro ... (...), os ..., que efetuam ... legalmente considerados como sendo de longo curso, como por exemplo ... - ... (... - ...) ou ...-... (... - ...), sendo que estes ... implicam, legalmente, uma estadia (não apenas uma pernoita). Ora, face ao pedido de V. Exa., estes ... teriam igualmente de ficar excluídos do planeamento de V. Exa., ficando a ... onerada com a escolha de outros ... que não tenham restrições horárias.

Todas estas situações limitam, desproporcionadamente, a gestão dos recursos de que a empresa dispõe, com prejuízos assinaláveis e desproporcionais ao planeamento geral da operação de ...

d) Dos modelos flexíveis em vigor e da impossibilidade operacional de conjugação dos mesmos

O crescente número de pedidos de atribuição dos alegadamente qualificados “horários flexíveis”, em conjunto com o número de dispensas para amamentação/aleitação que os trabalhadores têm direito nos termos da cláusula 2. do Regulamento de Protecção da Maternidade e Paternidade<sup>2</sup> anexo ao AE .../... — e que já ascendem a mais de 50 trabalhadores ... (entre .../... e ...) —, dificulta muitíssimo o planeamento dos tempos de ... destes trabalhadores e dos demais que não beneficiam de qualquer medida de flexibilidade. O que inviabiliza a concretização da totalidade dos ... acordados sem constrangimentos.

Com efeito, o alegado “horário flexível” coincide, na maioria dos casos (como sucede parcialmente com V. Exa.) com aquele que é fixado para profissionais que beneficiam do regime de amamentação/aleitação previsto no AE, isto é:

- i. Apresentação a partir das 06:30h e chegada a ..., no máximo até às 20:00h,
- ii. Duração máxima do período de serviço de ... planeada de 09:00h;
- iii. Em caso de irregularidades operacionais, a chegada a ... não pode ocorrer depois das 20:00h nem o período de serviço de ... ser superior a 11:00h.
- iv. Não ser programado bloco mensal de assistências.

No caso de V. Exa., o pedido de “horário flexível” é particularmente penalizador tendo em conta os ... planeados a partir de 15 de setembro de 2023, período a partir do qual V. Ex. solicita a aplicação do regime de “horário flexível”.

A título de exemplo, na semana de 18 a 24 (2 a domingo) de Setembro de 2023, com apresentação a partir das 09h00, chegada a ... até às 18H00 e com PSV planeado até 9h00, a ... terá disponíveis para distribuição por todos os ... cerca de 128 ... mensais, o que representa uma média semanal de 30 ...

Ora, atendendo que a ... atualmente acomoda (i) 90 ... em regime de horário de amamentação/aleitação e (ii) 47 “horários flexíveis”, com restrições de planeamento semelhantes às requeridas por V. Exa., restam poucos ... para atribuir, em especial atendendo que a ... encontra-se em período de Verão — com um número superior de ... —, sendo expectável um decréscimo significativo da procura de ... no Inverno, o que impactará, necessariamente, a atribuição de ... pelos ...

Portanto, e em suma, a esta data, é expectável que, com a atribuição de um “horário flexível” como o requerido por V. Exa., não seja possível atribuir mais do que 4 a 5 ... por semana, o que se revela inexigível e manifestamente disruptivo da atividade prosseguida pela ...

### 3. Impossibilidade de substituição

Tendo em conta as limitações supra mencionadas relativas à possibilidade de realização de ... em período noturno, torna-se claro que não é viável a ... substituir V. Exa. em todas as rotações que impliquem pernoita ou períodos noturnos.

Mais, a partir de setembro de 2023 a ... está a planear realizar uma média de cerca de 600 ... em cada 7 dias consecutivos. Ora, a cada 7 dias, os ... têm, nos termos do AE .../..., de ter uma folga de 48 horas consecutivas, restando, assim, nos 5 dias de trabalho, uma média de 420 ...

Ora, sendo aceite o pedido nos seus precisos termos, V. Exa. deixaria de ser elegível para a quase totalidade dos 600 ... semanais, não conseguindo a ... garantir que, para todos esses ..., conseguiria encontrar um substituto de V. Exa., atento o reduzido número de recursos humanos disponíveis — i.e., ...

Ou seja, a média de 420 ... disponíveis para todos os ... de ... (como V. Exa.), em 5 dias, com a restrição de planeamento proposta por V. Exa. resultará numa média de apenas 30 ... semanais, também em 5 dias (de segunda a sexta), o que é manifestamente prejudicial à operação da ... e, altamente ineficiente do ponto de vista de gestão de recursos.

Não é, pois, viável à ..., em todos os planeamentos, garantir que exista um outro ... que possa assegurar o ... com pernoita do setor ou série de setores em que V. Exa. se encontra incluída, nem assegurar outro ... disponível, legalmente, para assegurar os períodos noturnos, ainda que em regime de ida e volta.

Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 18h00 e as 9h00, nem prescindir das pernoitas ou estadias fora da ..., em conformidade com as limitações supra explanadas, não dispondo a empresa de meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem cancelamento de ...

Por tudo quanto se expôs, conclui-se que a prestação de atividade por V. Ex. nos termos e horários definidos pela ... assenta numa exigência imperiosa para o funcionamento da empresa. (...)"

**1.4.** A trabalhadora veio ainda pronunciar-se relativamente aos fundamentos da intenção de recusa, em **13 de julho de 2023**, esclarecendo comprovadamente, e com relevo para a presente apreciação, que a partir do próximo ano lectivo a residência dos filhos deixará de ser alternada com o progenitor, passando a requerente a residir em exclusivo com as crianças. E mais impugna os fundamentos da intenção de recusa, reiterando a necessidade do horário solicitado.

**1.5.** Não existem quaisquer outros factos alegados ou documentalmente provados com interesse para a presente apreciação.

**Cumpre analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...).”

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do direito comunitário, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** 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.

**2.7.** Recentemente, 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 a 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).

**2.8.** Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que 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.

**2.10.** No quadro do direito nacional, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático,



vinculando ainda o Estado Português à tarefa de (...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível

de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.17.** 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** 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.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o horário flexível, a elaborar pelo empregador (sublinhado nosso), 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”.

**2.22.** 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.

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

**2.24.** 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** 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.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que 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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE 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.

**2.28.** O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.29.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas

peçoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

**2.30.** É, por isso, 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/a 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)].

**2.31.** Apesar de normalmente introduzidos nas empresas com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem servir igualmente os objetivos da empresa ao melhorar a motivação e o desempenho.

**2.32.** 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 exequível 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.

**2.33.** Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for

indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.

**2.34.** A trabalhadora requerente, mãe de três crianças, pelo menos uma delas com idade inferior a 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, e propõem que o horário a elaborar, a partir do dia 15 de setembro de 2023, contemple as seguintes especificidades:

«Realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da ... (regime de ida e volta), com exceção de dias feriados que ocorram num destes dias da semana, nos seguintes termos:

- i. Apresentação a partir das 09h00 e chegada a ... no máximo até às 18h00;
- ii. Duração máxima de PSV planeada de 9h00;
- iii. Na base, em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a ... não poderá ocorrer após as 18h00, nem o PSV ser superior a 11 horas;
- iv. Durante este período a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18. do RUPT)

(tudo nos moldes definidos pela al. a) do nº 3 da Cláusula 2 do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE nº ..., de .../.../...)

**2.35.** A entidade empregadora recusa o pedido alegando, por um lado, que o horário solicitado não é compatível com a concreta organização dos tempos de trabalho aplicável à trabalhadora, com a categoria profissional de ..., atendendo a que a definição dos horários de trabalho a cumprir obedece a regras próprias da ... (designadamente o Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho), de acordo com uma escala de serviço, e, como tal, não é possível a aplicação de um modelo de horário flexível nos termos previstos no art.º 56º, do Código do Trabalho. Tal normativo, alega, é concebido como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam, em princípio, abrangidos por horário de trabalho fixo, ainda que concretizável por turnos.

**2.36.** Porém, note-se que tal interpretação não tem correspondência com a letra da lei, bem como uma tal solução interpretativa equivaleria a excluir *a priori* do exercício do direito previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, todos os

trabalhadores com vínculo laboral regulado pelo Código do Trabalho que detivessem a categoria profissional de ..., impedindo-os de solicitar uma organização dos tempos de trabalho mais adequada ao exercício das suas responsabilidades familiares, sujeita a apreciação por parte da entidade empregadora, atendendo a que é dever desta, na qualidade de empregador no contrato de trabalho, proporcionar à contraparte condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, bem como, na elaboração do horário de trabalho, é seu dever facilitar à contraparte a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no respeito pelo disposto no art.º 127º, nº3 e art.º 212º, nº2, b), ambos do Código do Trabalho. Ainda que as regras próprias aplicáveis à ... possam utilizar outra nomenclatura, o direito a que aqui nos reportamos diz respeito, em termos alargados, a uma organização dos tempos de trabalho destinada a favorecer a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, motivo pelo qual a lei apenas permite a sua recusa com base em fundamentos atinentes ao próprio funcionamento da empresa e às consequências que um tal pedido de organização dos tempos de trabalho terá no seu funcionamento.

**2.37.** Nestes termos, e conforme entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019, relator Paula do Paço: *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. 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”*.

**2.38.** A análise dos constrangimentos invocados pela entidade empregadora, que acima transcrevemos e que nos escusamos de voltar a repetir, remete-nos para um quadro de hipóteses que abstratamente consideradas se prendem com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida

ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora aqui requerente, por um lado, e, por outro, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

**2.38.** Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal não concretizam exigências imperiosas que nos permitam concluir que o horário flexível do trabalhador aqui requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

**2.39.** Saliente-se que naturalmente a entidade empregadora fica condicionada, na elaboração dos horários que lhe competem, pelas exigências familiares desta trabalhadora, mas ainda assim é sempre à entidade empregadora que cabe fixar o horário de trabalho, nos termos do artigo 56º, nº3 do Código do Trabalho, no quadro dos limites pelo mesmo definidos.

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

**2.41.** Mesmo que isso implique reconhecer o direito à conciliação a todos/as os/as os trabalhadores/as com a mesma categoria profissional, conquanto se enquadrem os seus respetivos horários no período de funcionamento do estabelecimento/empresa. Por esta razão, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, “(...) não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade”, porquanto tal era admitir que o exercício de tais direitos dependesse de uma



ordem de prioridade 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.”

**2.42. É, aliás, a própria entidade empregadora que refere a existência de outros trabalhadores/as que beneficiam de horários flexíveis, circunstância que, por referência à recusa da entidade empregadora ao pedido desta trabalhadora em concreto, iria, de facto, criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sem que para, para tanto, tivesse sido invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).**

**2.43.** Ora, o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, e a que acima fizemos referência, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, dispondo as entidades empregadoras, no âmbito do seu poder de direção, do direito de elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores (consultar Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).)

**2.44.** Posto o que perante uma situação de **colisão de direitos**, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma **distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço** por todas /as aqueles/as

trabalhadores/as em situação idêntica (consultar o Parecer n.º 710/CITE/2017 disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)).

**2.45.** Aludimos ainda ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuindo para uma clarificação da coexistência de direitos em conflito numa mesma entidade empregadora, designadamente a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães, esclarece que: “(...) importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”

### **III – CONCLUSÃO**

**Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:**

**2.1.** 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 ...

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE AGOSTO DE 2023,  
COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO**

**PORTUGUÊS (CTP) CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A  
EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA  
ATA**