

## PARECER N.º 97/CITE/2024

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

Processo n.º 6564-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** Em 27.12.2023, a CITE recebeu, por email, da entidade empregadora ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções de ...

**1.2.** Em 10.12.2023, por email, o trabalhador apresentou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)”

*Bom dia. O meu nome é ... e sou vosso funcionário desde o mês de dezembro com o n.º (...) e neste momento faço serviço no ...*

*Envio este email com o intuito de pedir a flexibilidade horária, pois tenho uma filha que está na creche e a minha esposa trabalha e está na faculdade, o que faz com que ela não consiga ir buscar a criança e daí chegar constantemente atrasado ao serviço, o que se torna chato com o passar do tempo!*

*Necessito urgentemente de conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal e familiar.*

*Neste momento faço turnos de 8h/9h/10h mas pretendia turnos de 8h fixos, se possível, onde entrava as 08h30m e saísse às 15h/16h30.*

*Envio este email com o intuito de poder conciliar a minha vida da melhor forma possível.*

*Aguardo atentamente a vossa resposta.*

*Cumprimentos,*

*(...)”*

**1.3.** Em 14.12.2023, por carta registada, rececionada a 18.02.2023, a entidade empregadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)”

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

*Exmo. Senhor*

*Acusamos a recepção da sua carta em referência para atribuição de um horário de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, relativamente à qual nos cumpre responder nos seguintes termos:*

- a) Nos termos do Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) celebrado entre a AESIRF e a ASSP, publicado no BTE nº 26, de 15 Julho de 2019, com revisão global publicada no BTE nº ..., de 22 de Fevereiro de 2023, aplicável à relação laboral, ..., de acordo com as instruções recebidas", cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.*
- b) Nos termos do artigo 220º do Código do Trabalho, entende-se trabalho por turnos "qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (...) podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas" (sublinhado nosso).*
- c) Como é do seu conhecimento, à semelhança dos mais de 3100 funcionários da ..., não presta serviço em instalações pertencentes à empresa, antes sim nas instalações dos seus clientes, sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos ... a afectar a cada local.*
- d) Atualmente encontra-se a prestar serviço nas instalações do ...*
- e) No referido local de trabalho são praticados diversos horários, sendo certo que os únicos que têm início pelas 08h30 (hora de início do turno pretendido pelo requerente e constante do seu pedido) correspondem aos seguintes:*
  - 08h30 - 15h00 - (6,5 horas) - para perfazer a restante carga horária semanal de 40h, os ... asseguram horários em outras escalas, nomeadamente, no turno 16h00/18h30;*
  - 08h30 - 17h00 - a hora de fim de turno ultrapassa o pedido do requerente (08h30/16h30), não sendo possível atribuir apenas 30 minutos de serviço a outro ...;*
  - 08h30 - 15h30 - horário apenas existente aos Domingos e correspondente a unicamente 7 horas de serviço;*
  - 08h30 - 16h00 -horário apenas existente aos Domingos e correspondente a unicamente 7,5 horas de serviço;*
  - 08h30 - 14h30 -horário apenas existente às sextas feiras e aos Domingos e correspondente a unicamente 6 horas de serviço;*
  - 08h30 - 11h30 -horário apenas existente às sextas feiras e aos Domingos e correspondente a unicamente 3 horas de serviço;*

- **08h30 - 18h00** - a hora de fim de turno ultrapassa o pedido do requerente (08h30/16h30), não sendo possível atribuir apenas 1,5 horas de serviço a outro ...;
  - **08h30 - 18h30** - a hora de fim de turno ultrapassa o pedido do requerente (08h30/16h30), não sendo possível atribuir apenas 2 horas de serviço a outro ...;
  - **08h30 - 17h30** - horário apenas existente às sextas feiras e aos Domingos. A hora de fim de turno ultrapassa o pedido do requerente (08h30/16h30), não sendo possível atribuir apenas 1 horas de serviço a outro ....
- f) Os turnos indicados, para além dos demais, estão organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação colectiva, integram vários horários e são assegurados pelo requerente e por outros quatro trabalhadores.
- g) Nos termos da Cláusula 22.<sup>a</sup> do CCT, a qual regula o regime da adaptabilidade, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário ser aumentado até dez horas diárias.
- h) Para garantir que todos os horários contratados pela empresa com os seus Clientes são efectivamente assegurados pelos ... e que estes cumprem uma carga horária média de 40 horas semanais (aquela a que corresponde o vencimento mensal), os trabalhadores têm que prestar serviço nos diversos horários.
- i) A prestação de trabalho nos termos indicados garante, como referido, que os trabalhadores cumprem o número médio de horas semanais legalmente obrigatórias (40h),
- j) garantem o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Cláusula 24.<sup>a</sup> do CCT, incluindo a atribuição de, no mínimo, duas folgas ao Domingo em cada oito semanas.
- k) e garantem o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da Cláusula 24.<sup>a</sup> do CCT.
- l) O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, com os fundamentos ali constantes **considera apenas o período com início às 08h30 e termo às 15h00 ou 16h30.**
- m) Ora, caso cumprisse um horário das 08h30 às 15h00, **apenas prestaria 6h30 de trabalho diárias.**
- n) Prestando apenas 6h30 horas/dia e considerando a obrigatoriedade de atribuição de folgas, nunca prestaria V. Exa. a carga horária média semanal de 40 horas caso lhe fosse atribuído o horário pretendido.
- o) Este facto determinaria sério prejuízo para a ... porquanto, não podendo a empresa reduzir a retribuição, teria que lhe pagar por serviço não prestado e, de molde a assegurar a totalidade da

*carga horária contratada pelos Clientes, teria ainda que pagar como trabalho suplementar aos demais ... as horas não cumpridas pelo requerente.*

*p) Já o horário solicitado das 08h30 às 16h30 não lhe pode ser atribuído, por inexistência de turno a terminar à hora pretendida, conforme melhor descrito na alínea e) da presente resposta.*

*q) Sem prejuízo, nos termos do regime previsto no artigo 56º do Código do Trabalho, **o trabalhador apenas pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.***

*r) O trabalhador não pode no referido regime fixar o horário pretendido, retirando deste modo a margem de organização necessária à Empresa.*

*s) Aliás, bem a este propósito já se pronunciaram os nossos tribunais, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18.05.2016, no âmbito do processo n.º 1080/14.7T8BRRR.LI-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):*

*"Dispõe o art. o 56.do Código do Trabalho, que: ( .. )*

*1-0 trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*

*2-Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*(...)"*

**1.4.** Em 21.12.2023, por email, o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa nos seguintes termos:

*(...)*

*Boa tarde, informo que recebi a vossa carta a explicar o porquê de não conseguirem adaptar o meu horário.*

*Mas uma questão... no meu posto de trabalho tenho colegas que fazem o horário pretendido por mim 08h30m-16h30m e de forma fixa!*

*Agora das duas, uma, ou vocês não estão informados de tal situação ou então não me querem ajudar.*

*(...)*

**1.5.** Em sede de instrução do processo, foram carreados para o processo os mapas de horário de trabalho dos horários praticados no local de serviço do requerente.

## 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**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 (CT), 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 do CT, 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.

**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 do CT.

**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 subseqüentes 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/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. 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

---

<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)

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

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

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

**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 caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível por ter uma filha a frequentar a creche e a esposa se encontrar a trabalhar e a frequentar a faculdade, não conseguindo ir buscar a criança. A fim de conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar requerer a atribuição de um turno de 8 horas fixo, se possível, entre as 08h30m e as 15h/16h30.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora, apresenta intenção de recusa alegando a existência de exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço por o pedido de horário flexível solicitado não se mostrar possível face aos horários praticados no local e de não se enquadrar no regime legal por trabalhador não poder, no referido regime, fixar o horário pretendido, retirando deste modo a margem de organização necessária à Empresa, nomeadamente por:

- No referido local de trabalho serem praticados diversos horários, organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação colectiva, assegurados pelo requerente e por outros quatro trabalhadores;
- Para garantir que todos os horários contratados pela empresa com os seus Clientes são efectivamente assegurados pelos ... e que estes cumprem uma carga horária média de 40 horas semanais (aquela a que corresponde o vencimento mensal) os trabalhadores têm que prestar serviço nos diversos horários;
- Garantir o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Cláusula 24.<sup>a</sup> do CCT, incluindo a atribuição de, no mínimo, duas folgas ao Domingo em cada oito semanas e garantir o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da Cláusula 24.<sup>a</sup> do CCT;
- O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, com os fundamentos ali constantes considera apenas o período com início às 08h30 e termo às 15h00 ou 16h30, sendo que o horário das 08h30 às 16h30 não lhe pode ser atribuído, por inexistência de turno a terminar à hora pretendida, uma vez que horário das 08h30 às 17h00, a hora de fim de

turno ultrapassa o pedido do requerente (início às 08h30 e termo às 15h00 ou 16h30), não sendo possível atribuir apenas 30 minutos de serviço a outro ....

**2.29.** Começando por analisar-se a (in)admissibilidade do pedido do trabalhador, tem sido entendido desta 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 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.** 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, como é o caso.

**2.38.** Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos trabalhadores 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 trabalhadores que tenham e/ou pretendam ter filhos, 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, 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.”*

**2.40.** 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 Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1*”.

**2.41.** E ainda, um enxerto do Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Porto de 19-04-2021, Processo 14789/20.7T8PRT.P1, consultável na íntegra em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/>: “(...) Como escrevem Gomes Canotilho e Vital Moreira, in *CRP Anotada Vol. I*, pág. 773 “O direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, tem por destinatários, simultaneamente, os empregadores e o Estado, que deve tomar medidas no sentido apontado e de forma a facultar a realização pessoal (...), pressupõe a ideia de que o trabalho pode ser pessoalmente gratificante, não podendo ser, de qualquer forma, prestado em condições socialmente degradantes ou contrárias à dignidade humana ou **impeditivas da conciliação da actividade profissional com a vida familiar. Trata-se aqui também de um modo de proteção da família.**” (negrito nosso). E a págs. 860-861 acrescentam: “A conciliação da actividade profissional com a vida familiar impõe a **concertação de várias políticas sectoriais** e a possibilidade, **se não mesmo a obrigação, de discriminações positivas a favor da família** (justificando derrogações do princípio da igualdade em abstrato): política do trabalho, desde logo contra despedimentos por motivos ligados a maternidade; licença por maternidade e licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho; promoção e segurança da saúde de trabalhadoras grávidas; direito a férias em consonância com os interesses da família; **institucionalização de horários de trabalho flexíveis**, declinação familiar do regime de trabalho em tempo parcial, do trabalho domiciliário, e do acesso à rede de creches, preferências de colocação profissional na proximidade do outro cônjuge ou parceiro, etc.”. (negrito e sublinhado nossos).  
(...) Este é o quadro legislativo que cabe ao intérprete aplicar. No dizer de Maria do Rosário Palma Ramalho, in *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I*, 5.ª ed., págs.328 e segs., “Especificamente no que toca a interpretação das normas laborais, são de aplicar as regras gerais do art 9.º do Código Civil, mas levanta-se a questão da admissibilidade do princípio do tratamento mais favorável como recurso genérico e de interpretação dessas normas. A admitir-se como regra geral, este princípio teria duas aplicações: - uma aplicação interpretativa pura, que permitisse que, em caso de dúvida sobre o sentido a atribuir à norma, prevalecesse o sentido mais favorável ao trabalhador; - uma aplicação interpretativo-aplicativa (portanto, ao nível de um conflito de fontes ou da relação entre as fontes e o contrato de trabalho), na qual o princípio do favor laboratoris teria a função de criar no intérprete a presunção de que as normas laborais seriam imperativas apenas quanto às condições mínimas que estabelecessem, podendo, por isso, ser afastadas, desde que em sentido mais favorável ao trabalhador e tanto pelas fontes inferiores como pelo contrato de trabalho. (N)a operação de pura interpretação das normas laborais, entendemos que, perante o atual grau de maturidade do Direito do Trabalho e designadamente, perante o reconhecimento do seu carácter compromissório (que

*faz prevalecer ora os interesses dos trabalhadores ora os interesses de gestão dos empregadores nas normas e nos regimes que estabelece), não faz sentido reconhecer a existência de um prius geral de interpretação das fontes laborais em favor do trabalhador. Assim, em caso de dúvida sobre o sentido a atribuir à norma, apenas será de adaptar o sentido que mais favoreça o trabalhador se, no caso concreto, se observar a necessidade de proteção do trabalhador como parte mais fraca.”. A questão da alteração/flexibilização do horário de trabalho, por parte do empregador, não vem sendo um assunto pacífico na doutrina e na jurisprudência, dado que a lei não responde expressamente ou pelo menos de forma clara e inequívoca sobre essa matéria. Como escreve Joana Nunes Vicente, in *Breves Notas sobre Fixação e Modificação do horário de trabalho*, in *Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais, I*, págs. 1051 e segs., “o problema delicado que se coloca é o de saber se o exercício desta faculdade está ou não vinculado à observância de certos limites materiais, se o ordenamento jurídico português faz depender a licitude do exercício do comando patronal do cumprimento de certas exigências substanciais, designadamente a necessidade de alicerçar a referida alteração [do HT] num fundamento objetivo da empresa, mas e sobretudo, a necessidade de atender à/ponderar a esfera de interesses do trabalhador”.... E quanto à necessidade do empregador dever “facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional e a vida familiar”, afirma: “é difícil reconhecer a esta indicação normativa um preciso e intencional valor significativo”. Com todo o respeito, o intérprete não pode, não deve ignorar que **a prescrição constitucional “permitir e promover a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”** consta em dois normativos da CRP, o artigo 59.º, n.º 1, alínea b) e o artigo 67.º, n.º 2, alínea h), ao ponto de Gomes Canotilho e Vital Moreira, in obra citada, afirmarem: “**A conciliação da actividade profissional com a vida familiar impõe a concertação de várias políticas sectoriais e a possibilidade, se não mesmo a obrigação, de discriminações positivas a favor da família, (...), com a institucionalização de horários de trabalho flexíveis**”.*

**2.42.** Ora, apresentado o pedido pelo trabalhador 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 o trabalhador 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.

**2.43.** Analisado o pedido do trabalhador e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador, apesar de indiciar, não demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento que inviabilizem a possibilidade de trabalhar em regime de horário flexível, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.44.** Do teor da intenção de recusa notificada ao requerente, verifica-se que a entidade empregadora apresenta alegações decorrentes das dificuldades e contingências do serviço prestado, considerando que no referido local de trabalho são praticados diversos horários, organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação colectiva, assegurados pelo requerente e por outros quatro trabalhadores que cumprem uma carga horária média de 40 horas semanais (aquela a que corresponde o vencimento mensal) e ser garantido o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Cláusula 24.<sup>a</sup> do CCT, incluindo a atribuição de, no mínimo, duas folgas ao Domingo em cada oito semanas.

**2.45.** Em rigor, apesar de alegado não se afigura resultar que o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador *“considere apenas o período com início às 08h30 e termo às 15h00 ou 16h30 e que o horário das 08h30 às 16h30 não lhe pode ser atribuído, por inexistência de turno a terminar à hora pretendida, uma vez que horário das 08h30 às 17h00, a hora de fim de turno ultrapassa o pedido do requerente (com início às 08h30 e termo às 15h00 ou 16h30)”*.

**2.46.** Outroassim, se afigura resultar, do pedido do trabalhador: *“(...) intuito de poder conciliar a minha vida da melhor forma possível. Neste momento faço turnos de 8h/9h/10h mas pretendia turnos de 8h fixos, se possível, onde entrava as 08h30m e saísse às 15h/16h30.(...)”*, com sublinhado nosso, evidenciando-se que o que **trabalhador, escolhe, indica uma amplitude que é enquadrável**, por tal, **subsumível no turno de 8h praticado, no turno das 08h30 às 17h00, o qual lhe permite cumprir o período normal de trabalho semanal**, em média de cada período de quatro semanas, por se enquadrar no previsto na norma legal – cfr. n.º4 do artigo 56.º do Código de Trabalho.

**2.47.** Em conformidade com o supra referido nos ponto 2.34. a 2.35. do presente parecer, ou seja, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao trabalhador 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 turnos considerando os período de funcionamento e que deverão ser

respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível, o que não impede que o trabalhador 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.**

**2.48.** Saliencia-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 do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.49.** Em decorrência, a **CITE tem se pronunciado**, em diversos pareceres, **no sentido que “(...) 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.”**<sup>3</sup>

**2.50.** 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,

---

<sup>3</sup> Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

sem maior detrimento para qualquer das partes, **impõem-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

**2.51. 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, **deverão rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.**

**2.52.** Por último, saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

### **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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários dos trabalhadores no serviço, o trabalhador requerente possa gozar, o máximo possível, o horário nos termos em que o solicitou.

**3.2.** O presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar aos trabalhadores 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 aos trabalhadores 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 17 DE JANEIRO DE 2024, 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.**