

## PARECER N.º 178/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 847 – FH/2012

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 17.09.2012, do Departamento de Recursos Humanos da empresa ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 20.08.2012, é formulado nos termos que se transcrevem:

*“De acordo com as instruções que me foram fornecidas pelo ACT, venho por este meio solicitar a alteração do meu horário de trabalho, ao abrigo da Lei em vigor, Artigos 56.º e 57.º, horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares.*

*Como é do conhecimento da empresa, a minha filha ... de 4 anos, está a ser seguida por uma psicóloga, pois a mesma possui perturbações a nível do sono. De acordo com a Psicóloga, é necessário que disponibilize mais tempo para que possa acompanhá-la, informação essa que vos disponibilizei numa declaração original e cuja cópia agora anexo.*

*Assim sendo, venho por este meio solicitar mais uma vez a alteração do meu período laboral, a partir de setembro, uma vez que já o fiz verbalmente no início do mês de junho, e solicito que me seja dada uma resposta por escrito.*

*O meu horário laboral, é neste momento é entre as 9h00 e as 18h30, com 01h30 de período de almoço, compreendido entre as 13h e as 14h30, e solicito que me seja reduzida a hora de almoço para meia hora, permitindo-me assim, a saída ao final do dia às 17h30.*

*Esta alteração será por tempo indeterminado, consoante a evolução do tratamento da ...”*

**1.1.2.** Em 10.09.2012 a empresa notifica, à trabalhadora, a intenção de recusa do pedido que formulou, nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Sua missiva datada de 16/08/2012 - Pedido de Flexibilidade de Horário  
Exma. Senhora,*

*Serve a presente para acusar a receção da sua prezada missiva no dia 20/08/2012, a qual mereceu a N/melhor atenção.*

*Assim, na sequência da sua comunicação e atenta a política da empresa de tentar obter o melhor enquadramento dos seus trabalhadores, tendo ainda em consideração que:*

*Como certamente é do conhecimento de V/Exa. esta empresa procura uma otimização dos horários, face ao próprio mercado em que se insere, no que diz respeito a um melhor aproveitamento do pessoal nos diversos serviços e com vista a uma otimização dos recursos humanos ao dispor da empresa.*

*V/Exa. veio agora na sua missiva, datada de 16/08/2012, referir que por razões familiares e de assistência à sua filha menor, necessitava de usufruir do regime de flexibilidade de horário, passando a retirar uma hora diária ao período compreendido entre as 13h00 e as 14h30m, horário esse destinado para a sua pausa de almoço, passando o mesmo a realizar-se em 30 minutos, permitindo-lhe assim que possa sair às 17h30m ao invés de sair às 18h30m.*

*É certo que sempre foi preocupação desta empresa toda e qualquer questão que se relacione diretamente com o bom funcionamento da mesma e boa colaboração entre todos, e cumpre-nos velar pelo bem estar dos N/trabalhadores e pelos melhores interesses da empresa.*



*Ao que acresce que muito nos sensibiliza a situação da vida familiar comunicada por V/Exa., a qual esperamos que veja resolvida com a maior brevidade possível. De acordo com o regime legal estabelecido pelo Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*

*No que toca a este aspeto, a sua situação tem cabimento na disposição legal, i.e., tem uma filha com 4 anos.*

*Além disso, nos termos do disposto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário.*

*No entanto, somos pelo presente a comunicar a V/Exa. que não será possível aceder ao seu pedido tal e qual ele está formulado por várias razões que abaixo melhor explicitamos.*

*A proposta apresentada por V/Exa. não vem, in casu, permitir salvaguardar o bom desempenho das suas funções, isto porque neste ramo e área de atuação, como é de seu conhecimento, e como se afigura comum na maioria das empresas N/Cientes, durante o período utilizado para pausa de refeição, mormente a hora de almoço, o fluxo de trabalho diminui consideravelmente.*

*E atentas as funções desempenhadas por V/Exa., que abaixo se discriminam, torna-se imperativo a manutenção das mesmas funções até ao horário compreendido até às 18h30m, pelos motivos óbvios:*

- Cobrar, através de chamada telefónica, email, fax, etc.
- Verificação do risco de novos clientes no programa Informa DB
- Elaboração do mapa dos débitos devolvidos
- Elaboração da remessa bancária de débitos diretos
- Elaboração do mapa mensal de antiguidade de saldos
- Elaboração do mapa de adendas
- Arquivo de documentação de clientes



- *Elaboração e envio de memorandos de corte de crédito*
- *Lançamento do 742*
- *Lançamento das cobranças*

*Para este efeito, tais razões se afiguram como exigências imperiosas do funcionamento da empresa, a que acresce a impossibilidade de substituir V/Exa. das mesmas, maxime por tempo indeterminado, não se traduzindo em razões genéricas mas antes necessárias para o bom funcionamento da atividade da empresa.*

*Ora, ainda que com o horário flexível e desta forma pudesse V/Exa. terminar as suas funções às 17h30m, para efeitos do atendimento das empresas N/Cientes, para negociação e cobrança das mesmas, funções essas que lhe são destinadas, o prejuízo lógico que se retiraria para a Empresa não permite deferir tal pedido. No entanto, e atendendo às razões alegadas por V/Exa. na supra mencionada comunicação, e para que ainda seja possível tentar enquadrar as necessidades da empresa com as necessidades dos seus trabalhadores, procurámos uma solução na tentativa de permitir que, caso assim aceite, possa beneficiar de mais tempo para o acompanhamento familiar que necessita.*

*Propõe assim esta empresa que, face ao acordo da mesma, seja realizada uma troca com a funcionária ..., significando para tal que a mesma passaria a realizar as suas funções em regime de tempo inteiro, podendo assim V/Exa. diminuir a carga horária para Part-Time, desempenhando as funções da supra mencionada trabalhadora com a inerente redução salarial.*

*A observar-se tal situação, V/Exa. ficaria a desempenhar as funções que abaixo se discriminam, no período compreendido entre as 9h e as 13h:*

- *Tratamento e distribuição do correio*
- *Processos de contencioso*
- *Preparação dos depósitos bancários e sua verificação bancária*
- *Emissão das vendas-a-dinheiro*
- *Notas de crédito das Indemnizações*

*Tal solução foi encontrada pela empresa, com a intenção de colmatar quer a necessidade de V/Exa. terminar as suas funções mais cedo, bem como de tal não*



*interferir com as reais e imperativas necessidades da empresa, ainda que tal comporte a respetiva diminuição salarial.*

*Ficamos assim a aguardar uma resposta de V/Exa. no que concerne à proposta que lhe apresentamos, uma vez que não é possível deferir o seu pedido pelos motivos supra descritos, certos de poder continuar com a sua normal e boa colaboração e com o seu habitual profissionalismo.”*

**1.1.3.** Em 11.09.2012 a empresa recebeu da trabalhadora apreciação da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*“Venho por este meio contestar a resposta da v/carta datada de 10 de setembro de 2012, a qual mereceu a minha melhor atenção.*

*No passado, mês de julho, fiz-vos o pedido verbal através da minha chefia direta, Dra. ..., e posteriormente, com a Diretora Geral Dra. ..., aquando a entrega da declaração médica da psicóloga da minha filha.*

*Este foi-me negado, no entanto, as razões apresentadas, foi que não poderiam abrir um precedente, embora compreendessem a minha situação, uma vez que a empresa tem muitas trabalhadoras mulheres com filhos menores de 12 anos, e que após divulgação do meu caso, também estas poderiam recorrer à aplicação da mesma Lei.*

*Recorri então à ACT, que me elucidou de que deveria efetuar o pedido por escrito em carta registada, tal como fiz, e muito me estranha os argumentos agora apresentados por V. Ex<sup>as</sup>, pois são completamente diferentes e a meu ver, sem fundamento, os quais passo a explicar.*

*Efetivamente, é do v/ conhecimento que sou mãe de 3 filhos, sendo dois deles menores de 12 anos, e que o meu marido e pai dos meus filhos é Motorista de longo curso, estando em casa apenas aos fins de semana, e por vezes de 15 em 15 dias, o que o impede de todo de usufruir da lei da flexibilidade de horário.*



*É também do vosso conhecimento, a “ginástica” que tenho que fazer diariamente para os deixar na escola e Cresce, respetivamente, uma vez que a Cresce abre às 07h00, e fecha às 19h00, tendo que os deixar na casa da minha mãe, e na ausência desta, por motivos pessoais ou férias, tenho solicitado a troca de horário ao final do dia, mudança que sempre me permitiram fazer, com o intuito de os ir buscar á cresce ao final do dia, pois não tenho mais ninguém com quem contar. Sendo que moro na margem sul, e que me descolo de transportes públicos, demorando cerca de 02h30 de percurso, para ambos os lados, saindo da ... às 18h30 chego muito tarde a casa, e neste momento, por motivos de saúde da minha, tenho necessidade de a acompanhar mais, tal como especifica a declaração médica em vosso poder, no entanto a lei prevê que possa usufruir da flexibilidade de horário até o meu filho mais novo, completar 12 anos, neste momento ele tem 2 anos.*

*Também não considero justo ter que alterar as minhas funções, as quais estou especializada, e que executo há 10 anos e 6 meses, ainda mais, quando a contraposta que me fazem é descabida, passando para o regime de part time, pois ao dia 10 de setembro, propõem-me uma troca de horário com a funcionária ..., quando a mesma nesta data já tinha apresentado a sua demissão, estando ao serviço da empresa apenas até 03 de outubro.*

*A única tarefa que a ... executa e que tem obrigatoriamente de ser no período da manhã às 3ª e 5ªs, é o diário de depósitos, mas posso efetuá-la eu, tal como faço na sua ausência, e tal como a executava antes da sua contratação. Assim, se o departamento de Controlo de Créditos do qual faço parte, é constituído por dois elementos, um a tempo inteiro, que sou eu, e um outro em regime de part-time, a ..., que está a desvincular-se da empresa, será com certeza vossa intenção, a contratação de uma substituta, e uma vez que será para o regime de part-time, sempre poderão fazer a contratação para o período da tarde da nova funcionária, combatendo assim a minha ausência de 1h ao final do dia. Quanto aos condicionantes ora apresentados, sou a esclarecer o seguinte:*





*Para além das cobranças, também acumulo as seguintes funções:*

*Lançar o diário 742 espanhol (Trabalho administrativo sem obrigatoriedade horária)*

*Lançar o diário 744 banco ... (Trabalho administrativo sem obrigatoriedade horária)*

*Lançar o diário 752 banco ... (Trabalho administrativo sem obrigatoriedade horária)*

*Lançar o diário 738 cheques pré-datados (Trabalho administrativo sem obrigatoriedade horária)*

*Lançar o diário 748 Banco ... (Trabalho administrativo sem obrigatoriedade horária)*

*Ocasionalmente o diário 869 Créditos e indemnizações (Trabalho administrativo sem obrigatoriedade horária)*

*Elaboração da Remessa mensal (Trabalho administrativo sem obrigatoriedade horária)*

*Elaboração da Remessa dia 15 (Trabalho administrativo sem obrigatoriedade horária)*

*Arquivo geral de toda a documentação rececionada. (Trabalho administrativo sem obrigatoriedade horária)*

*Arquivo Adendas e Autorizações de débito (Trabalho administrativo sem obrigatoriedade horária)*

*Envio de 2<sup>as</sup> vias de faturas/ Notas de crédito/extratos (Trabalho administrativo sem obrigatoriedade horária)*

*Envio de Vd cujos pedidos são pontuais e diários (Trabalho administrativo sem obrigatoriedade horária)*

*Qualquer uma das tarefas acima apresentadas pode ser efetuada no período das 13h30 às 14h30, sem que com isso a empresa fique prejudicada, mais informo que é nesse período que também as executo, quando compenso as horas que tenho de faltar.*



*Seguramente que tal como o fiz até hoje sem nenhuma implicação, posso gerir o meu tempo, do horário laboral de forma a que as chamadas telefónicas, única função em que é necessário alguém que atenda do outro lado da linha sejam feitas em período útil.*

*Ainda assim, as empresas que contacto, em quase todas elas, o departamento de contabilidade ou pagamento a fornecedores encerra entre as 17h e as 18h, sendo o contado efetuado por mail.*

*O disposto na alínea b) do nº 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa, estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que: “Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece no ponto 2 que: “A Maternidade e Paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

*Peço então que seja revista mais uma vez por V. Ex.<sup>a</sup> a possibilidade de usufruir da Lei do Código de Trabalho, artigo N.º 56, dita: Horário Flexível de Trabalhador com responsabilidade familiares, pois efetivamente apenas solicito a alteração de uma única hora.*

*Se for vossa pretensão manter o exposto na carta que me foi entregue, solicito que peçam parecer à autoridade competente.*

*Fico assim a aguardar uma resposta vossa, agradecendo desde já a vossa colaboração e disponibilidade.”*



## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “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.”*
- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*
- 2.3.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.3.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na



impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.4.** Entende-se, pois, por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

**2.4.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, como melhor desenvolvido no ponto 2.4. do parecer.

Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

No caso em apreço, considerando uma prestação de trabalho diária de 8.00h, tais períodos para início e termo correspondem a uma amplitude de 2.40h cada, que podem ser reduzidos, na medida do necessário, para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento.

**2.6.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário, ou seja, no caso, de quatro horas por dia. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.



- 2.7. No contexto descrito, a trabalhadora requerente que pratica o horário 9.00h-18.30h, com um período de almoço de 1.30h, pretende que lhe seja atribuído um horário flexível em que o intervalo para almoço seja de 30 minutos, *“permitindo-me assim, a saída ao final do dia às 17h30.”*, *“por tempo indeterminado, consoante a evolução do tratamento da ...”*.
- 2.8. Em resposta ao pedido formulado a empresa tem intenção de recusar tal pedido em virtude do seguinte:
- a) A empresa *“procura uma otimização dos horários, face ao próprio mercado em que se insere, no que diz respeito a um melhor aproveitamento do pessoal nos diversos serviços e com uma otimização dos recursos humanos ao dispor da empresa.”*;
  - b) *“como se afigura comum na maioria das empresas N/clientes”, “durante o período utilizado para pausa de refeição, mormente a hora de almoço, o fluxo de trabalho diminui consideravelmente”*;
  - c) As seguintes funções, desempenhadas pela trabalhadora requerente devem, imperativamente, ser mantidas até às 18.30h:
    - i) *Cobrar, através de chamada telefónica, email, fax, etc;*
    - ii) *Verificação do risco de novos clientes no programa Informa DB;*
    - iii) *Elaboração do mapa dos débitos devolvidos;*
    - iv) *Elaboração da remessa bancária de débitos diretos;*
    - v) *Elaboração do mapa mensal de antiguidade de saldos;*
    - vi) *Elaboração do mapa de adendas;*
    - vii) *Arquivo de documentação de clientes;*
    - viii) *Elaboração e envio de memorandos de corte de crédito;*
    - ix) *Lançamento do 742;*
    - x) *Lançamento das cobranças;*
  - d) *É impossível a substituição da trabalhadora, “maxime por tempo indeterminado”*;
  - e) Existiria prejuízo para a empresa se a trabalhadora a partir das 17.30h não pudesse atender as empresas clientes para negociação e cobrança.



**2.9.** Na intenção de recusa comunicada à trabalhadora requerente a entidade empregadora propõe, em alternativa ao regime de prestação de trabalho em horário flexível, a prestação de trabalho a tempo parcial equivalente a metade do tempo completo a ser prestado entre as 9.00h e as 13.00h, em *“troca com a funcionária ..., significando para tal que a mesma passaria a realizar as suas funções em regime de tempo inteiro”*.

Tal proposta não foi aceite pela trabalhadora, alegando que a sua colega já apresentou a demissão, o que era do conhecimento do empregador, e que uma nova contratação em regime de *part-time* sempre poderá ser realizada para o período da tarde abrangendo a ausência de uma hora ao final do dia.

**2.10.** A trabalhadora, igualmente, esclareceu que pretende usufruir do horário flexível até aos 12 anos do filho mais novo que tem 2 anos de idade.

Informou, também, que tendo três filhos, a empresa sempre permitiu *“a troca de horário ao final do dia”* quando tal foi necessário.

A trabalhadora elencou, ainda, várias tarefas por si realizadas de *“trabalho administrativo sem obrigatoriedade horária”*, sendo as chamadas telefónicas as únicas que devem ser asseguradas *“em período útil”*. No entanto, clarificou que *“as empresas que contacto, em quase todas elas, o departamento de contabilidade ou pagamento a fornecedores encerra entre as 17h e as 18h, sendo o contacto efetuado por mail.”*

**2.11.** Importa clarificar, conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, que, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de



instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

Por outro lado, recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

- 2.12.** Face ao exposto, ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações



que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

- 2.13.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a 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 de horários que facilitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como pretendido pela interessada, e que tal organização não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.14.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.15.** Importa, ainda, clarificar que a prestação de trabalho em regime de horário flexível permite um intervalo de descanso não superior a duas horas, sendo entendimento unânime desta Comissão expresso no Parecer n.º 15/CITE/2010, que:
- “2.2.3. Parece razoável que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, que*



*regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.*

**2.2.4.** *A referida alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, dispunha que o horário flexível deve estabelecer um período para intervalo de descanso, não superior a duas horas nem inferior a 30 minutos.*

**2.2.5.** *De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.”*

**2.16.** Retomando o caso em análise importa, então, verificar se os fundamentos apresentados pelo empregador são baseados em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

A leitura dos mesmos conduz à conclusão de que a empresa alega, essencialmente, como motivo para a recusa, a existência de prejuízo no caso da trabalhadora não poder atender as empresas clientes para negociação e cobrança até às 18.30h.

Na verdade, e para os restantes fundamentos invocados, a empresa não descreve, para as várias tarefas que elenca e que estão atribuídas à trabalhadora requerente, os motivos concretos que obstam a que estas possam ser realizadas em horário anterior às 17.30h, designadamente, no período que hoje corresponde ao intervalo para refeição da trabalhadora.

Mas, igualmente, para o fundamento de um “*prejuízo lógico que se retiraria para a empresa*” não cuidou de esclarecer em que medida o atendimento de empresas clientes para negociação e cobrança fica comprometido se só for realizado até as 17.30h.

Por outras palavras, a entidade empregadora não invocou fundamentos que inequivocamente demonstrassem que as funções desempenhadas pela trabalhadora requerente teriam de ser exercidas em regime de horário rígido.

Igualmente, não alegou motivos justificativos de impossibilidade de substituição da trabalhadora por esta ser indispensável.

**2.17.** Neste sentido, conclui-se que a entidade empregadora não apresentou fundamentos em exigências imperiosas do seu funcionamento ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável suscetíveis de serem enquadradas como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.18.** Por último, importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto o empregador não alegou ou demonstrou motivos imperiosos suscetíveis de serem enquadradas como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**3.2.** Recomendar à empresa ..., LDA., que elabore o horário flexível à trabalhadora, nos termos por si requeridos, de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

59.º da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 15 DE OUTUBRO DE 2012**