

**PARECER N.º 565/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de 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 1527/FH/2017

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 26.09.2017, mediante carta registada com aviso de receção, da ..., S.A.. cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer as funções de "Operadora de Hipermercado de 1.ª", para efeitos da emissão de parecer 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.

**1.2.** O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora rececionado pela entidade empregadora em 29.08.2017, conforme carimbo de entrada neste documento, tem o seguinte teor:

*" (...) Vem a signatária acima melhor identificada, portadora do cartão de cidadão(...) a exercer funções na categoria de "Operadora de Hipermercado de 1.ª", solicitar a Vexas, se dignem a aplicar o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o expressamente estatuido no art.º 56.º do Código de Trabalho, por ter um filho com idade inferior a 12 anos (cfr. Assento de nascimento, número de segurança social e número de contribuinte que ora se juntas sob docs. 1,2 e 3 cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais), declarando, sob compromisso de honra, que este faz parte do seu agregado familiar e vive com a signatária em comunhão de mesa e habitação (cfr. Declaração de compromisso de honra, bem como atestado de Junta de Freguesia, juntos como docs. 4 e 5, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos*

*efeitos legais), ao que acresce, ainda, a circunstância do progenitor do menor, companheiro da signatária, ter a categoria profissional de "Técnico de Audiovisuais", que no lhe permite prestar o apoio necessário, decorrente de ausências sucessivas em todo o território de Portugal Continental (cfr. Declaração da entidade empregadora do progenitor do menor, companheiro da signatária, que se junta sob doc. e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais).*

*Porquanto, em síntese e no essencial, estando em causa valores sociais eminentes, como sejam os da parentalidade, e de acompanhamento insubstituível que o menor necessita, nomeadamente quanto à sua educação (art.º 68.º da Constituição da República Portuguesa), bem como o 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 (art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa).*

*Nessa conformidade, por tudo o exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, que, decorridos que sejam 30 (trinta) dias após a receção da presente comunicação, seja atribuído à signatária o horário de trabalho, das 08:00H às 17:00H, com uma hora de intervalo de descanso (almoço), e das 09:00H às 18:00H, com uma hora de intervalo de descanso (almoço), pelo prazo de um ano, em estrito cumprimento dos limites diários e semanais impostos por lei.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)".*

- 1.3.** Em 19.09.2017, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, por carta registada, em 15.09.2017, como se reproduz:

*"(...) Exma Senhora,*

*Acusamos a receção, em 2017.08.29, da sua carta datada de 2017. 08.11.*

*Face ao teor da mesma somos a informar V. EX que é nossa intenção, nos termos e face ao disposto nos números 2, 3 e 4 do artigo 57º do Código do Trabalho, recusar o seu pedido de horário flexível, por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento da empresa porquanto conforme é do seu inteiro e cabal conhecimento, o horário que pretende é absolutamente incompatível com a normal laboração da empresa.*

*O que, a curto prazo, a ser atendida a sua solicitação e eventualmente outras a efetuar por outros trabalhadores, implicaria a total e definitiva impossibilidade de manter o horário de abertura e encerramento da loja.*

*Para além de que, salvo o devido respeito por diferente opinião, não resulta, de modo algum liquido, que o Pai do seu Filho, não possa, também, colaborar no acompanhamento do Filho menor de ambos.*

*Pelo exposto e sem prejuízo da nossa disponibilidade para tentar alcançar acordo que satisfaça ambas as partes reiteramos a nossa intenção em recusar o seu pedido para trabalhar no regime proposto de horário de trabalho flexível, o qual, alias, sempre deveria ser elaborado pela signatária e não por V. Exa nos termos e face ao disposto no artigo 56º nº 3 do Código do Trabalho*

*Mais informamos que, nos termos da lei (art.º 57º nº 4, in fine, do C.T.), tem V. Ex.ª o prazo de 5 dias para se pronunciar sobre esta nossa intenção*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)"*.

- 1.4. A trabalhadora apresentou a seguinte apreciação à intenção de recusa, recebida pela entidade empregadora no dia 22.09.2017:

*"(...) Exmos. Srs.,*

*Na sequência da V/comunicação em epígrafe sob ref.º 01, cumpre à aqui signatária dizer o seguinte:*

*1. A signatária apresentou pedido de autorização de horário flexível, requerendo, em síntese e no essencial, que alternativamente "lhe fosse definido o horário de trabalho das 08:00H às 17:00H, com uma hora de intervalo de descanso (almoço), e das 09:00H às 18:00H, com uma hora de intervalo de descanso (almoço)."*

*2. Ora, consabidamente, determina-se no art.º 57.º, n. º2, do Código de Trabalho, "que o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável."*

*3. Todavia, V. Exas. limitam-se a emitir juízos puramente especulativos, factualmente não concretizados e nem concretizáveis, com meras alegações*

de índole conclusiva que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento do serviço, sem qualquer arrimo na lei e completamente destituídas de sentido.

4. Pois, repare-se, cingem-se a alegar que “(...) somos a informar V. Exa. que é nossa intenção, nos termos e face ao disposto nos números 2, 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, recusar o seu pedido de horário flexível, por motivos imperiosos inerentes ao funcionamento da empresa. porquanto, conforme é do seu Inteiro e cabal conhecimento, o horário que pretende é absolutamente incompatível com a normal laboração da empresa. O que, a curto prazo, a ser atendida a sua solicitação e eventualmente outras a efetuar por outros trabalhadores, implicaria a total e definitivo impossibilidade de manter o horário de abertura e encerramento da loja.” sublinhados nossos,

5. Como se cingem a alegar que “para além de que, salvo o devido respeito por diferente opinião, não resulta, de modo algum, líquido, que o Pai do seu Filho, não possa, também, colaborar no acompanhamento do Filho menor de ambos.” sublinhados nossos.

6. E, por último, cingem-se a alegar que “(...) pelo exposto, sem ore juízo da nossa disponibilidade para tentar alcançar acordo que satisfaça ambas as partes, reiteramos a nossa intenção em recusar o seu pedido para trabalhar no regime proposto de horário de trabalho flexível, o qual, aliás, sempre deveria ser elaborado pela signatária e não por ti. Exa., nos termos e face ao disposto no artigo 56.º, n.º 3. do Código do Trabalho.” sublinhados nossos.

7. Com efeito, como já tem sido doutamente sufragado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), “quanto aos fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, os mesmos assentam numa mera alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sem concretizarem os factos concretos em que se traduzem essas exigências imperiosas” — **cfr. PARECER N.º 277/CITE/2013.**

8. De igual forma, veja-se que, tal como se extrai da V/ recusa de atribuição de autorização de trabalho em regime de horário flexível, não existe qualquer trabalhador a usufruir desse mesmo regime.

9. Não obstante, ainda que houvesse, também a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem doutamente defendido que “o facto de existirem determinados horários específicos, como os horários flexíveis, já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes,

*tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.” — cfr. PARECER N.º 13/CITE/2016.*

10. *Acresce que, in casu, V. Exas. “não concretizam os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer a horário flexível, não o fizeram.” — cfr. PARECER N.º 23/CITE/2016.*

11. *Efetivamente, “verifica-se que a empregadora não apresentou qualquer motivo ou razão que justifique a recusa do pedido da trabalhadora, na medida em que não concretizou a situação laboral do empresa, nomeadamente, não indicou o número de trabalhadores/as, o número diário de turnos necessários para cobrir a horário de serviço, o número de trabalhadores necessários em cada um dos turnos, não tendo ficado demonstrado qual o modelo de duração e organização do tempo de trabalho” — cfr. PARECER N.º 353/CITE/2014.*

12. *Porque, “é de considerar que o fundamento em exigências imperiosas de funcionamento 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 pelo interessada; como tal organização não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou do alegada impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável” — cfr. PARECER NA 140/CITE/2012.*

13. *“Não basta por isso uma qualquer exigência, exigindo-se em seu lugar uma exigência impreterível. Salvo melhor opinião, deverá entender-se que constitui uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa quando, por exemplo, exista já um número elevado de trabalhadores a usufruírem de um horário flexível, e a concessão de mais algum acarretaria que o funcionamento da*

empresa ou estabelecimento deixasse de ser assegurado” — **cf. Diogo Vaz Marecos, in Código do Trabalho Anotado, 2. edição, 2012, p.179** — o que, veja-se, no configura a situação aqui em apreço.

14. Porquanto, “importa esclarecer que a CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos já proferidos pelas nesses tribunais superiores e nesse sentido tem afirmado que considerações que não respeitem objetivamente as exigências imperiosos do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar a recusa de um direito. Ou seja, coma se refere no Acórdão do Tribunal da Relação da Porto proferido na Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011: «A autora opõe-se não à flexibilidade do horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, (...) a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir.» — **cf. PARECER N.º 83/CITE/2015.**

15. De igual sorte, “(...) no caso em análise, não foram indicados pela entidade empregadora quantos/os trabalhadores/as são necessários para assegurar o serviço aos fins de semana, não sendo, assim, conclusivo que exista impossibilidade de gestão dos horários, não podendo ser concedido o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Em rigor, a entidade empregadora ao referir que não irá assegurar os períodos de maior afluência de clientes (...) não refere ou exemplifica em que medido os horários atualmente atribuídas à trabalhadora garantem estes períodos (...)” — **cf. PARECER N.º 286/CITE/2016.**

16. E sempre se dirá” (...) 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, consignada na alínea b) do n.º 1 do art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.” — **cf. PARECER NA 4/CITE/2016.**

17. Assim sendo, por tudo o supra exposto, deve considerar-se como atribuído o pedido de horário flexível nos exatos termos requeridos pela signatária, v/

*trabalhadora.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*A Signatária,*

*(...)"*

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

*"(...) c) 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 (...)"*

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)"*

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 (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

2.2.2. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *“(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *“Tarefas fundamentais do Estado”*:

*“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

*(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

*(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe *“Princípio da igualdade”* estabelece que:

*“(...)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a*



lei.

*2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

**2.3.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

*“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*a) (...);*

*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;*

*c) (...)*”

**2.3.3.** E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

*“(...) 1 - 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(...)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

*“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)*”.

**2.4.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de*

*discriminação” :*

*“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...). (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).*

**2.4.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.  
2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.  
(...)”*

**2.4.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, disciplina:

*“(...) n.º1-“O 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”.*

*n.º 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”.*

*n.º 3 - “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”.*

*n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.*

**2.4.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

*“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

*b) Declaração da qual conste:*

*i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à*

*intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

*a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

*b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

*c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

*9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

*10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.*

**2.4.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

*“ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.*

**2.4.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

*“(...) a) (...);*

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

**2.5.** De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou

independentemente da idade, que sejam portadores/as 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.

**2.5.1.** Neste regime de trabalho, em regra, 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.

**2.5.2.** Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

**2.5.3.** Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.6.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.
- 2.7.** De sublinhar que tem sido entendimento unânime da CITE, conforme Parecer n.º 15/CITE/2010, que neste tipo de horários deve ser concedido pelas entidades empregadoras às/aos trabalhadoras/es o intervalo de descanso diário com a duração mínima de 30 minutos, tal como pretende a trabalhadora ora em causa, considerando-se o pedido desta formulado nos termos legais.
- 2.8.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.9. Nestas circunstâncias, tendo em conta os argumentos utilizados pela entidade empregadora reproduzidos no ponto 1.3 do presente parecer, o teor do pedido e apreciação da trabalhadora pontos 1.2 e 1.4, afigura-se-nos que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstra inequivocamente, nomeadamente, pela aplicação de critérios contratuais ou/e legais, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.
- 2.10. Na verdade, a entidade empregadora não concretiza nem explica quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada turno, quantos e quais os turnos existentes e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço ao qual está afeta a trabalhadora requerente.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora. ..., S.A.. relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- 3.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar aos/às trabalhadores/as 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 25 DE OUTUBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

**“Declaração de Voto**

A Confederação do Turismo Português entende que o pedido em apreciação, de atribuição de um “horário flexível” não tem qualquer suporte no estabelecido artigo 56.º do Código do Trabalho.

Com efeito, resulta claro que no mesmo é solicitada a adpção de um horário fixo e não de um horário flexível, já que este é definido como o horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e os horários que solicita não compreendem esta faculdade.

Tal basta para se considerar que o pedido em análise não se enquadra na disposição legal que fundamenta a atribuição de um horário flexível (artigo 56.º do Código do Trabalho)”