

## PARECER N.º 15/CITE/2018

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

Processo n.º 2079/FH/2017

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 15.12.2017 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Técnica Superior, no Serviço ... desta entidade.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, através de advogada, e rececionado pela entidade empregadora, em 07.11.2017, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...) trabalhadora desse ..., vem requerer ao abrigo do disposto no art.56º do CT a atribuição de horário flexível, com jornada contínua, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:*

1º

*A trabalhadora em causa tem dois filhos menores, um com 5 anos de idade e outro com 18 meses, a cujas necessidades precisa de prover, designadamente quanto ao regresso dos mesmos a casa, após o horário escolar e pré-escolar, já que reside a 35 quilómetros do seu local de trabalho.*

2º

*Encontra-se, neste momento, a prestar funções com um período normal de trabalho de 42h30m por semana, sem remuneração adicional, ao invés das 40h contratadas,*

3º

*Tendo como pausa de almoço 30 minutos que são gozados quando a disponibilidade do serviço assim o permite.*

*Nesta conformidade,*

*A trabalhadora propõe o seguinte horário:*

*segunda-feira — das 08h00 às 17h00;*

*terça-feira — das 08h00 às 16h30;*

*quarta-feira — das 08h00 às 13h00;*

*quinta-feira: das 08h00 às 17h00;*

*sexta-feira: das 08h00 às 16h30m.*

5º

*Este horário permite à Trabalhadora, sem causar constrangimentos no serviço, cumprir as suas obrigações laborais, na medida em que ficam asseguradas:*

*a) as reuniões de equipa diárias, que ocorrem às 08h30m;*

*b) as consultas multidisciplinares de cuidados paliativos, que ocorrem às terças e quintas, entre as 13h00 e as 16h00;*

*c) o apoio à consulta de hematoncologia, que ocorre segundas e terças entre as 16h00 e as 17h00;*

*d) o apoio a ...*

*Acresce que,*

6º

*Para além de não causar prejuízo ao serviço, a ora Requerente está nas exactas condições de outras colegas, às quais foi concedida idêntica licença.*

*Ora,*

7º

*Nos termos da Diretiva nº 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 (reformulação), 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.(...)"*

*Termos em que deve o requerimento ser deferido"*

**1.3.** A 04.12.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*" Acusamos a recepção (...) do pedido de horário flexível (...) cujo teor notámos e em relação ao qual nos cumpre decidir pela respectiva recusa, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

### **I. Questão Prévia:**

- 1. Certamente por lapso foi mencionado no artigo 2º do requerimento, que a profissional em questão presta «(...) funções com um período normal de trabalho de 42h30m por semana, sem remuneração adicional, ao invés das 40h contratadas.»*
- 2. A colaboradora desempenha funções como Técnico Superior, no Serviço ..., em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, com a carga horária contratualizada, e praticada, de 40h;*
- 3. O restante tempo corresponde ao intervalo de descanso, nos termos estipulados no art 213º do C. de Trabalho;*
- 4. De salientar que, a profissional goza apenas de 30 minutos de intervalo de descanso, atentas as condições particulares da actividade desempenhada, fundamentada pela Directora do Serviço, nos seguintes termos «(...) necessidade de acessibilidade e disponibilidade das Assistentes Sociais nos tempos de maior actividade nos internamentos, portanto um período de pausa de almoço menor e necessariamente a saída mais cedo. A paragem de uma hora e saída mais tarde dificultaria o trabalho de proximidade junto das equipas clínicas para preparação de altas.»;*
- 5. Aliás, a profissional pratica o horário das 8h às 16h30, com o intervalo de descanso de 30 minutos, desde Janeiro de 2012, não tendo, até à presente data apresentado qualquer pedido de esclarecimento, ou formalizado a sua oposição à redução de intervalo de descanso;*
- 6. Salvo melhor opinião, não existe qualquer fundamento na reclamação quanto ao período normal de trabalho, alegadamente de 42h30m semanais;*
- 7. Certamente, deverá haver um lapso, e confusão, entre o período normal de trabalho, previsto no art. 203º do C. de Trabalho<sup>1</sup> e intervalo de descanso previsto no art. 213º, porquanto este acresce ao período normal de trabalho atento o facto de ser uma pausa na jornada de trabalho.*

### **II. Do Horário Flexível:**

- 1. Para as trabalhadoras com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro.*
- 2. Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa que 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”.*

3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56º 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, devendo o horário elaborado pelo empregador respeitar os seguintes termos:
- 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 a 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.

*Neste regime de trabalho, o trabalhador 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.*

4. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador 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.
5. No entanto, tal não poderá significar — no caso de uma instituição ... que presta cuidados de saúde ininterruptamente, todos os dias do ano — que esse horário fixo, possa apenas ser praticado aos dias úteis.
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

7. *Acontece, porém que V. Exa. requer um horário fixo, não contemplando um período para intervalo de descanso nos termos legalmente estabelecidos, nomeadamente, no artigo 213º do Código do Trabalho,*
8. *Acresce que, V. Exa. aquando da celebração do contrato de trabalho, obrigou-se à prestação de uma carga horária semanal de 40h, sendo o horário a elaborar (...), de acordo com o serviço de colocação, bem como organização, esquema e escala de funcionamento daquele.*
9. *No entanto, o horário proposto não contempla a carga horária contratualizada, **mas apenas 35 horas de trabalho efetivo, se considerarmos o Intervalo de descanso de uma hora,***
10. *E de outro modo não pode ser considerado porquanto os horários praticados pelas profissionais, mesmo quando atribuídos no âmbito da parentalidade, devem contemplar um intervalo de descanso, não podendo a colaboradora requerer a jornada contínua, considerando que se encontra vinculada ao abrigo de Direito Privado, não sendo aplicável acordo coletivo que tal lhe permita.*
11. *De salientar que, não alegou, nem fez prova da impossibilidade de suporte familiar, do outro progenitor ou da família alargada.*
12. *Não obstante, acontece que V. Exa. requer a atribuição de um horário fixo, como se fosse passível de ser enquadrado como horário flexível, não contemplando um período para intervalo de descanso conforme legalmente estabelecido.*
13. *«Ainda assim, num pedido de autorização de horário flexível, não é possível que um/a trabalhador/a venha a efetuar mais de seis horas consecutivos de trabalho, nem mais de 10 horas de trabalho diário, consoante o postulado no artigo 56º do Código do Trabalho. Ora no pedido em análise, a trabalhadora solicitou prática de horário flexível de 8 horas diárias consecutivas — entre as 8:00h e as 16:00h» ... «Desta forma, o pedido feito pela trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 2 do artigo 56º do Código do Trabalho».*
14. *(...) é uma pessoa ... de direito ... que tem por missão a prestação de cuidados de saúde especializados na área da doença oncológica.*
15. *Face ao exposto, propõe (...) a atribuição de horário flexível nos termos estritamente previstos legalmente, que o mesmo é dizer, preservando a integralidade do cumprimento do ... em cinco dias por semana, com os seguintes inícios e termos do trabalho normal diário:*
  - *Das 8h às 17h — com plataformas móveis entre as 8h e as 10h e entre as 16h e as 17h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h;*

16. É por demais evidente, face aos factos que aqui se expõem que estamos perante uma situação de **exigência imperiosa de funcionamento do ...**, motivo pelo qual é manifestamente impossível atender à solicitação de V. Exa, pelo menos na forma como configura o pedido, porquanto não se trata de um pedido de horário flexível nos termos legalmente estabelecidos, sendo que propõe uma carga horária semanal inferior.
17. Em síntese, o que se pretende aqui afirmar é que a atribuição dum horário conforme o que foi configurado, não só não tem qualquer suporte nem na letra nem no espírito da norma que invoca, como é manifestamente impossível de considerar (...), face às responsabilidades que assume no âmbito do SNS, desde logo porque não contempla o ... de 40h, a que a profissional se vinculou.
18. De salientar que, na presente situação, e atendendo a que as responsabilidades parentais são partilhadas entre ambos os progenitores, não existindo prova de suporte familiar do outro progenitor ou da família alargada, poderá, o presente pedido ser entendido como uma forma de aproveitamento do estatuto de protecção da parentalidade.

NESTES TERMOS:

(...)vem por este meio **pronunciar-se pela recusa de atribuição de horário conforme é solicitado** pelas razões supra expostas, designadamente, as exigências imperiosas do funcionamento do hospital; (...)”

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 12.12.2017, nos termos a seguir transcritos:

“(...) trabalhadora desse ..., tendo sido notificada da fundamentação da intenção de recusa da atribuição do horário que requereu, nos termos e para os efeitos do art.º 56º do CT, vem apresentar a sua

PRONÚNCIA

O que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

#### **I- DA INVOCADA QUESTÃO PRÉVIA**

Não foi por lapso que se aludiu ao horário atualmente executado pela trabalhadora, na medida em que, reitera-se, por invocadas necessidades de serviço, lhe foi solicitado que prolongasse a sua jornada de trabalho, cfr se reconheceu por email datado de 1 de Julho de 2016, sendo que às 2ª e 5ª feiras fica a trabalhar até às 17h00, mantendo o horário de entrada

às 08h00 e a pausa, meramente formal, de 30 minutos, que na prática não é plenamente gozada (...)

Resulta, portanto, falso o que se invoca nos pontos 1 e 3 da resposta.

Deste modo,

Não existe qualquer confusão entre período normal de trabalho e o concreto horário de trabalho e, muito menos, desconhecimento da noção de intervalo para descanso. Ao invés,

O que, in casu, parece suceder é o V/ total desconhecimento do facto de que já é praticado o horário de jornada contínua, incluindo pelas demais trabalhadoras que também estão vinculadas por contrato individual de trabalho.

Deste modo,

O que se pretende é, apenas, um tratamento igualitário.

## **II- DO HORÁRIO FLEXÍVEL**

A fundamentação aduzida esbarra, desde logo, na particular circunstância de o que foi requerido pela trabalhadora ter sido objeto de deferimento para outras colegas em idêntica situação — cfr. doc. n.º 3.

Deste modo,

Tratando-se de um tratamento discriminatório em situações de total identidade, desde logo a intenção de indeferimento não pode deixar de merecer o mais cabal repúdio. Por seu turno, como se pode ler no Parecer da CITE n.º 3/CITE/2017, “na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado. Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a 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, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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)”.*

*(...)Por um lado, foi autorizada a dita jornada contínua a todas as demais trabalhadoras em situação idêntica à da trabalhadora fazendo estas o horário sugerido por esta última, apenas variando os concretos dias em que ficam até mais tarde, justamente porque a preocupação da trabalhadora foi assegurar as necessidades do serviço.*

*(...)Por outro, o horário flexível a que alude o art.º 56º não é o horário flexível em sentido estrito.*

*Acresce que,*

*Para efeitos do disposto no art.º 56º do CT, a trabalhadora não tem de fazer prova de que exista impossibilidade de suporte familiar, sendo que em todo o caso, junta o horário de trabalho do marido (...).*

*Por último,*

*Invoca-se no considerando 16 necessidades imperiosas que não surgem concretizadas, sendo que no horário proposto pela trabalhadora todas as necessidades de serviço estavam devidamente acauteladas, conforme esta oportunamente alegou.*

*E,*

*Ressalvado o devido respeito, tais invocadas necessidades sempre teriam de ter sido minimamente concretizadas, em termos de tempo, modo e lugar, o que não sucede.*

*Aliás,*

*Resulta também incompreensível a referência a que a trabalhadora pretende prestar trabalho apenas nos dias úteis, tendo presente é o que já sucede e que o serviço onde está afeta também apenas funciona, no que às tarefas da trabalhadora e demais colegas concernem, justamente nos citados dias úteis. Acresce ainda que,*

*O horário proposto, alegadamente flexível, não cumpre os objetivos da trabalhadora, a qual, reitera-se, vive a mais de trinta quilómetros do seu local de trabalho, resultando, portanto, inútil que lhe seja permitido estar ausente do serviço a meio da tarde mas tendo de regressar até às 17h00, desde logo porquanto, nesse intervalo de tempo, não pode estar com as crianças. Ao invés,*

*O objectivo do horário pretendido é, justamente, que a trabalhadora possa ir buscar as crianças à escola e permanecer com elas, designadamente ajudando o filho mais velho com os trabalhos de casa.*

*Por último,*

*Sempre se dirá que a referência a um pedido de alteração de horário unilateral, o qual só poderia ser, no entender da Empregadora, objeto de acordo, demonstra um total desconhecimento do alcance e sentido do teor do art.º 56º do CT.*

*Nestes termos, devem os autos seguir para a CITE, para efeitos do disposto no n.º 5 do art.º 57º do CT (...).*

- 1.5** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia dos registos do envio da intenção de recusa; cópia dos e-mails relativos aos horários de trabalho do serviço social e da requerente; declaração da entidade empregadora com horário de trabalho do cônjuge da requerente e procuração forense.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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”.
- 2.3** 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.

- 2.4** 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 as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), 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).
- 2.5** 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”.
- 2.6** 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.

**2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“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.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”*

**2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.

**2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode

escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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 que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.

**2.9.3.** 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** 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>

---

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

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

**2.10.2.** 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.

**2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as 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 CT. 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, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as 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/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No caso em análise, a trabalhadora solicitou em 07/11/2017, à entidade empregadora um horário de trabalho flexível, com jornada contínua que mereceu resposta com intenção de recusa em 04/12/2017, data em que foi recepcionado pela trabalhadora, verificando-se que o prazo legal de 20 dias, previsto no nº 3 do art. 57º do CT, para resposta ao trabalhador/a foi largamente ultrapassado.
- 2.14** Nestas situações, haverá que considerar o disposto na alínea a) do nº 8 do artigo citado no parágrafo precedente, que estatui que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.
- 2.15** Haverá igualmente, que considerar no caso em apreço, o horário indicado pela trabalhadora em regime de horário flexível e que se apresenta distribuído da seguinte forma: Segundas e Quintas - das 08:00h às 17:00h; Terças e Sextas - das 08:00h às 16:30h e Quartas - das 08:00h às 13H00. Ora, o horário requerido pela trabalhadora não contempla as 40 horas de trabalho contratualizadas, a que está obrigada a prestar, praticando de acordo com a entidade empregadora, o horário das 08h00 às 16h30, com o intervalo de descanso de 30 minutos, desde janeiro de 2012.
- 2.16** Com efeito, o horário apresentado corresponde a 35 horas semanais, com 1 hora de intervalo de descanso, se atendermos ao disposto no nº 1 do artigo 213º do CT,

que estabelece um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas ou a 38 horas semanais, se o intervalo de descanso corresponder a 30 minutos, período autorizado pelo serviço desde janeiro de 2012 e que encontra suporte legal no n.º 2 e 3 do artigo 213.º do CT. De assinalar que no âmbito da proteção da parentalidade, tem sido entendimento desta Comissão insito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos.

- 2.17** Outro aspeto importante a referir, prende-se com o facto do período de intervalo de descanso estabelecido no artigo 56.º do CT, constituir uma interrupção do período normal de trabalho diário não computável como tempo de trabalho efetivo, situação distinta da modalidade de horário de jornada contínua, que a trabalhadora invoca no seu pedido, previsto no artigo 114.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso, nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.
- 2.18** Mostra-se assim, inquestionável que o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora não abrange o período normal de trabalho a que está obrigada de 40 horas semanais, com exclusão dos períodos que correspondem ao intervalo de descanso.
- 2.19** Como tal, verifica-se a inobservância de um pressuposto essencial, que inviabiliza a autorização de horário flexível, levando a que a consequência jurídica do incumprimento do prazo de 20 dias contados a partir da receção para a entidade empregadora comunicar a intenção de recusa à trabalhadora, não opere e produza os efeitos jurídicos previstos na alínea a) do n.º 8 do art. 57.º do CT
- 2.20** Assim, cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho e enquadrável no horário de trabalho contratualizado e no regime jurídico aplicável ao seu contrato.

- 2.21** Sem embargo do explanado, importa tecer algumas considerações à intenção de recusa da entidade empregadora, para além da questão do horário requerido que foi abordada nos pontos precedentes. Desde logo, o facto da trabalhadora requerer um horário fixo, apenas praticado aos dias úteis, considerando que se trata de uma instituição pública que presta serviços de saúde ininterruptamente, todos os dias do ano e ainda o facto de não alegar ou fazer prova da impossibilidade de suporte familiar do outro progenitor ou da família alargada.
- 2.22** A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.
- 2.23** Em nosso entender, não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de autorizar o horário flexível à trabalhadora baseada numa prestação de trabalho praticada apenas nos dias úteis. Aliás, a trabalhadora menciona que as funções que desempenha e o serviço a que está afeta compreende apenas os dias úteis.
- 2.24** Quanto à afirmação da entidade empregadora de que não alegou, nem fez prova da impossibilidade de suporte familiar, aluda-se para o facto de que tal não releva para o processo, nem tão pouco significa que o pedido de autorização não esteja conforme, visto que no âmbito do regime de horário flexível, não é exigível que a trabalhadora tenha que fazer prova da situação profissional do cônjuge/outro progenitor ou da impossibilidade de outro suporte familiar. Esclareça-se que ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho só e apenas no regime de trabalho a tempo parcial é que tem que constar do requerimento a declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional, não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

- 2.25** Aliás, a este propósito, atente-se que o direito ao horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, pode ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos.<sup>2</sup>
- 2.26** Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.27** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro do horário de trabalho contratualizado e no regime jurídico aplicável ao seu contrato.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e

---

<sup>2</sup> Veja-se o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho

peçoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE JANEIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**