

## PARECER N.º 421/CITE/2018

**Assunto:** - Parecer prévio à intenção de recusa do 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 1535/FH/2018

### I – OBJETO

- 1.1 A CITE recebeu em 23.06.2018, por correio eletrónico, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções no Serviço de ..., daquela ..., em regime de trabalho por turnos, 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, nos seguintes termos:

*“ (...) Nos termos e para os efeitos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho vem o ..., na qualidade de entidade patronal da Sr.ª ....ª (...), remeter o processo de pedido de flexibilidade de horário, formulado por esta, com a intenção de recusa com base nos fundamentos constantes dos documentos que se anexam.*

**Anexos:**

*Cópia do pedido de flexibilidade de horário apresentado em 13-06-2018, com a informação da ... e do Despacho feito pela .... em substituição da Sra. ... Diretora.*

*Contestação à decisão do ... da Sra. ... (...) datado de 20-06-2018. (...) ”*

1.2 Em 01.06.2018 foi apresentado pela trabalhadora, em mão, à sua entidade empregadora, um pedido de horário flexível, nos seguintes termos:

*"(...) ..., titular da cédula profissional n° ..., com o n° mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de ..., desde agosto de 2013, e neste ... desde novembro de 2012, vem por este meio requerer a V. Exa a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos n°s 1 e 2 do artigo*

*56° do Código do Trabalho, bem como no artigo 57°, n°1, alínea a) e alínea b), ponto i) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n°7/2009, de 12 de fevereiro.*

*Por conseguinte, requero a dispensa de trabalho ao fim-de-semana, cumprindo um horário em todos os dias úteis, de segunda a sexta-feira entre as 08:00 e as 17:00, de modo a perfazer o horário semanal de 40 horas de trabalho, até a minha filha alcançar 06 anos de idade e iniciar a frequência do 1° ciclo do ensino básico, fazendo-o em observância do disposto no n° 1, n°2 e no n°4 do artigo 56° da Lei n°7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), apresentando os seguintes fundamentos:*

*1). Sou mãe solteira, tendo a meu cargo uma bebé de 05 (cinco) meses, cuja cópia de cartão de cidadão e assento de nascimento junto em anexo.*

*2) A bebé vive comigo em comunhão de mesa e habitação, necessitando do meu apoio e cuidado, conforme declaração emitida pela junta de freguesia de Espinho e que anexo.*

*3) O pai da bebé trabalha como ..., o que implica constantes deslocações pelo país e pelo estrangeiro na sua jornada de trabalho.*

*4) Fruto do seu trabalho, o pai da bebé não consegue saber quais as viagens e os específicos horários a cumprir, não podendo transmitir com antecedência e exatidão à aqui requerente, quais os seus horários.*

*5). Atualmente, apenas consigo dar resposta às necessidades da bebé ao fim-de-semana, o que é manifestamente pouco.*

- 6). *Durante os dias úteis, de segunda-feira a sexta-feira, a bebé frequenta um infantário, cujo horário se anexa, estando o mesmo encerrado aos fins-de-semana e feriados.*
- 7). *Aos fins-de-semana, não tenho familiares com disponibilidade para confiar a bebé, pelo que não tenho qualquer alternativa para acompanhamento da bebé.*
- 8). *O pedido de atribuição do horário flexível, nos termos do artigo 56º da Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro, para cumprimento do horário das 08:00 as 17:00 é imprescindível e vital para acompanhamento da bebé e para prestação de cuidados e assistência e assim cumprir cabalmente as minhas responsabilidades familiares.*
- 9). *Ressalvo que inexistente qualquer instituição no meu concelho de residência com outro tipo de horário que pudesse fazer face as necessidades do bebé, em horários vulgo "fora do expediente".*
- 10). *Neste momento, encontra-se em vigor o designado "horário de amamentação".*
- 11). *Perante isto, a imperiosa necessidade de atribuição de um horário flexível nos termos que vem sendo requeridos, mais concretamente, entre as 08:00 e as 17:00, visa colmatar as necessidades da minha bebé, prestando-lhe apoio e conseguindo cumprir com as minhas obrigações profissionais, perfazendo a jornada semanal de 40 horas.*
- 12). *A "aplicação" de outro horário que não o indicado acima, acarretará uma absoluta incompatibilidade com as responsabilidades enquanto mãe, resultando na existência de grave prejuízo na vida diária da bebé e conseqüentemente na minha capacidade de prestar assistência e cuidar da bebé.*
- 13). *Uma vez que não tenho familiares que possam prestar apoio ao fim-de-semana, nem sequer existem instituições, leia-se infantários, com esse tipo de*

*horário, o que significa uma dependência exclusiva da bebé na pessoa da mãe, na prestação de cuidados e acompanhamento.*

*14). Com isto, demonstro disponibilidade para trabalhar em turnos de horário fixo, atribuídos de forma a cumprir a jornada semanal de 40 horas de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira, das 08:00 às 17:00, ou em alternativa, realizar turnos de horário fixo, das 08:00 às 17:00, em qualquer outro serviço do ..., até a bebé perfazer 06 anos de idade e iniciar a frequência do 1º ciclo do ensino básico, nos termos previstos nos nºs 1 e 2 do artigo 56º e ainda no artigo 57º, nº1, alínea a) e alínea b), ponto i), todos do Código de Trabalho.*

*15). Saliente-se, inclusivamente, que existe desde 2016 um pedido de transferência do serviço atual, ..., para o serviço de ..., o qual se encontra pendente e a aguardar resposta, tendo sido reforçado e objeto de projeto e motivações para a transferência já no decurso do corrente ano de 2018.*

*16) Noto que, caso o serviço de ... ao qual estou adstrita neste momento, não conseguir atribuir-me um horário flexível que vá de encontro ao por mim requerido neste mesmo requerimento, em alternativa, poderei realizar turnos de horário fixo das 08:00 às 17:00 noutra serviço, ou ainda, ser transferida para o serviço de ..., cujo horário em vigor se coaduna com as minhas necessidades e da minha bebé.*

*17). Destaco, neste aspeto, invocando a disposição legal contida no nº3 do artigo 127º da lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro, Código do Trabalho, segundo a qual, "O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal."*

*18). Invoco ainda a disposição contida na alínea b) do nº2 do artigo 212º da Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro, Código do Trabalho, de acordo com a qual, "Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve ... facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar:".*

*Por conseguinte, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º da Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro, Código do Trabalho, venho pelo presente requerer a aplicação de horário flexível por um período de 06 (seis) anos, até que a minha filha atinja 06 anos de idade e inicie a frequência do 1º ciclo do ensino básico, à luz da alínea a) do nº1 do artigo 57º do Código do Trabalho.*

*Neste sentido, solicito a elaboração e a fixação de horário de trabalho com dispensa de trabalho aos fins-de-semana, bem como dispensa de trabalho todos os dias úteis, a partir das 17:00, de forma a poder atender às necessidades, acompanhar e prestar cuidados a minha filha bebé de 05 meses, em função da minha situação pessoal e aos horários do próprio infantário.*

*Atendendo a natureza premente do assunto, mais se requer que, na eventualidade de indeferimento do presente pedido, seja o mesmo remetido a C.I.T.E. (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), para apreciação nos termos da Lei vigente. (...)”.*

- 1.3** Em 18.06.2018, a entidade empregadora, entregou em mão, à trabalhadora para notificação, a sua intenção de recusa, com o seguinte teor:

*“ (...) O solicitado pela requerente não pode ser atribuído nos moldes solicitados: Horário das 8:00h às 17:00h, “Horário não praticado no serviço”. Das 17:00h às 20.30h ficam a descoberto um conjunto de atividades inerentes à prestação de cuidados e continuidade dos mesmos. O serviço está disponível para negociar (... ilegível) para colmatar em simultâneo as necessidades do serviço e da requerente.*

*Negociação entre a requerente e o serviço, a colaboradora consegue organizar-se até setembro, data a partir do qual obrigatoriamente necessita do horário solicitado, face à idade da criança e à ausência de apoio. (...)”*

**1.4** Em 18/06/2018, a trabalhadora entregou em mão a sua resposta à **intenção de recusa, nos seguintes termos:**

*" (...),Assunto: Resposta à pretensão de indeferimento do pedido de atribuição de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, ao abrigo do disposto no n.º4 do artigo 57.º da Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro.*

*(...) titular da cédula profissional n.º ..., com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções no serviço de ..., tendo requerido no pretérito dia 30 de Maio a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, bem como no artigo 57.º, n.º1, alínea a) e alínea b), ponto i) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de Fevereiro, em face da intenção de indeferimento manifestado pelo ..., vem pronunciar-se quanto a pretensão de indeferimento manifestada, o que faz nos seguintes termos:*

*1) Cumpre, antes de mais, indicar que a requerente foi abordada para negociar o pedido por si apresentado, abordagem levada a cabo pela Supervisora, ....*

*2) Nessa ocasião, a requerente manifestou a inexistência de apoio familiar para cuidar da filha menor aos fins-de-semana, apoio igualmente inexistente nos dias úteis, o que motivou a inscrição no infantário.*

*3) Numa segunda abordagem, ou nova negociação, a requerente manifestou alguma flexibilidade para que a atribuição do horário, nos moldes por si requeridos, fosse iniciada, pelo período de 06 anos, a partir do dia 01 de setembro de 2018.*

*4) No dia 18 de junho de 2018, a requerente foi convocada para comparecer nos recursos humanos, onde lhe foi dado a conhecer a tomada de posição do ....*

*5) Tal posição contempla uma manifestação de indeferimento do pedido realizado, indicando ainda que a requerente devera contactar a Direção de*

*... antes do termino da disponibilidade para reavaliação e discussão da decisão.*

*6) Naturalmente, atentas as razões expostas no requerimento apresentado, a requerente não pode aceitar o indeferimento ou intenção de recusa, pelos motivos já deduzidos, assim como não poderá permanecer num estado de indefinição e sem a garantia que o seu pedido será atendido, a partir de 01 de Setembro de 2018.*

*7) Além disso, consta ainda do documento dado a conhecer à requerente e no qual o ... manifesta a sua posição que, a requerente necessita obrigatoriamente do horário solicitado a partir do dia 01 de Setembro de 2018.*

*8) Porém, nenhuma garantia é conferida à requerente, na medida em que, em lado algum é afirmado que a requerente iniciará o mês de trabalho de setembro de 2018, a exercer as suas funções em regime de horário flexível, tal como requereu, ao abrigo dos artigos 56º e 57º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, seja no serviço a que se encontra vinculada, seja noutra serviço.*

*9) Convém salientar que uma indefinição ou indeferimento do pedido acarretará sérias contrariedades para a requerente, uma vez que carece de apoio na prestação de cuidados a filha menor.*

*10) Neste âmbito, a requerente necessita que os seus interesses e os da sua filha menor sejam acautelados, o que vale por dizer que reitera o pedido por si formulado, requerendo com isto a atribuição de horário flexível, por um período de 06 anos, nos termos da alínea a) do n.º1 do artigo 57º do Código do Trabalho, Lei n.º 72009, de 12 de fevereiro.*

*11) Neste sentido, reitero o pedido de elaboração e a fixação de horário de trabalho com dispensa de trabalho aos fins-de-semana, bem como dispensa de trabalho todos os dias úteis, a partir das 17:00, de forma a poder atender as necessidades, acompanhar e prestar cuidados a minha filha bebé de 05 meses, em função da minha situação pessoal e aos horários do próprio infantário.*

*Atendendo a natureza premente do assunto, mais se requer o envio do presente pedido, em caso de indeferimento, para a C.I.T.E. (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), para apreciação nos termos da Lei vigente, ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho). (...)"*

- 1.5** O processo de flexibilidade de horário remetido a esta Comissão foi instruído com os seguintes documentos: cópia do pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora, cópia do atestado da Junta de Freguesia comprovativa da composição do agregado familiar, cópia dos horários escolares da creche que frequentada pela menor, cópia do assento de nascimento da menor, cópia do Cartão do Cidadão da menor, cópia do Cartão do Cidadão da requerente, cópia da intenção de recusa da entidade empregadora.
- 1.6** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, por correio eletrónico em 23.06.2018.
- 1.7** 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, 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.3** 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 dispondo 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”.*

- 2.4 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.
- 2.5 A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional.
- 2.6 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).

- 2.7** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe *“Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada”* recomendar que *“Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”*.
- 2.8** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, 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 íntegra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos*

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

*económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

- 2.10** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vectores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que "*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*", e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que "*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*".
- 2.12** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*"
- 2.13** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

- 2.14** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.15** O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.16** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.17** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20

(vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8, do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.18** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8, do artigo 57.º, supra aludido.

**2.19** Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.20** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que *“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

*a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

*b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*

*c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

- 2.21 Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.22 A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. **Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a, 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.**
- 2.23 Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

- 2.24 Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permita atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.
- 2.25 Por outro lado, a CITE tem entendido que **no horário flexível a elaborar pelo empregador**, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, 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 56.º, do mesmo Código.
- 2.26 Na sequência de tudo o que ficou exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria em apreço e tendo presente o pedido sub iudice, é de salientar, em primeiro lugar, que a legislação, acima referida, estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas para o direito nacional e consagrados na Constituição Portuguesa, concretizáveis mediante a adoção de horários de trabalho que permitam a conciliação dos/as trabalhadores/as, detentores de assumidas responsabilidades familiares

legalmente protegidas, com as necessidades organizacionais e de funcionamento das entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, 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 significa que as entidades empregadoras, terão de demonstrar de facto, de forma objetiva e coerente, naquela situação concreta, em que se traduzem tais exigências imperiosas que aleguem existir.

**2.27** No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, das 8:00h às 17:00h.**

**2.28** Alegou, para o efeito pretendido, que tem a seu cargo uma filha 6 meses de idade, é mãe solteira, tem a seu cargo a menor, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Disse ainda que o pai é ... e que a atividade profissional do progenitor o obriga a deslocações constantes pelo país e ao estrangeiro, facto pelo qual, não consegue prever com a antecedência necessária quais os seus horários. Referiu ainda que não tem familiares com disponibilidade para cuidar e confiar a bebé na sua ausência. Indicou que neste momento, se encontra a usufruir de dispensa para amamentação e que a aplicação do horário requerido irá suprir as necessidades da menor, prestando-lhe o apoio e conseguindo cumprir as 40 horas semanais.

**2.29** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora entende que o pedido deve ser recusado, e fundamenta tal decisão no facto de que o horário solicitado pela requerente não pode ser atribuído nos moldes solicitados, e tal motivo deve-se ao facto do horário das 8:00h às 17:00h, não

ser praticado no serviço onde a trabalhadora desempenha as suas funções, referindo ainda que das 17h às 20:30h ficam a descoberto um conjunto de atividades inerentes à ... e continuidade dos mesmos. Refere ainda a entidade empregadora na intenção de recusa, que o serviço está disponível para negociar e resolver em simultâneo as necessidades do serviço e da requerente.

- 2.30** A entidade empregadora limitou-se a alegar a inexistência do horário solicitado no serviço onde a trabalhadora desempenha as suas funções, no entanto, uma vez que a laboração é contínua, o horário solicitado enquadra-se dentro da realidade dos turnos existentes do serviço em causa, facto que foi comprovável com o envio dos turnos do serviço em causa. A trabalhadora, ao solicitar o horário das 8:00h às 17:00h deixou uma amplitude horária à entidade empregadora para gerir o turno de saída, e, concomitantemente, o turno de entrada, pelo que tal argumento não poderá merecer acolhimento.
- 2.31** Refere ainda a entidade empregadora na intenção de recusa, que das 17:00h às 20:30h ficam a descoberto um conjunto de atividades inerentes à ... e continuidade dos mesmos, no entanto, tal argumento, não se encontra devidamente concretizável, e não espelha qual é a realidade do serviço, designadamente, quais as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem o horário das 17:00h às 20:30h.
- 2.32** Com efeito, não tendo a entidade empregadora, logrado demonstrar quantos/as trabalhadores/as são necessários/as no serviço naqueles horários e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e

disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora requerente, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.33** Importa referir relativamente a este argumento que não pode a entidade empregadora apenas identificar o número de horas que ficam por assegurar no horário das 17:00h às 20:30h, para que tal se mostre devidamente objetivado e comprovado seria necessário indicar os dias e o turno ou turnos que ficam a descoberto, quantos funcionários são necessários para a sua laboração, bem como as razões que fundamentam a impossibilidade de assegurar os horários nas horas indicadas.

**2.34** Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

**2.35** 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 e não descriminando quando existam trabalhadores/as em situações idênticas, permitindo apenas a alguns deles/as o exercício dos seus direitos e denegando, através de recusa, aos restantes, tal exercício, sem fundamento suficientemente forte, de acordo com a lei em vigor, que justifique.

**2.35** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está

devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.36** Sallente-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 desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- 3.2.** O empregador 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 à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do

n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 11 DE JULHO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTE DA CCP, CIP E CTP, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**