

**PARECER N.º 527/CITE/2018**

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

Processo n.º 2331/FH/2018

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu por correio registado datado de 29.08.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções naquela empresa, nos seguintes termos:

“ (...) **ASSUNTO: *Pedido de Flexibilidade de Horário de Trabalho***

*Exmos. Senhores,*

*O trabalhador desta ... solicitou em 09.08.18 a aplicação do regime de flexibilidade de horário em moldes que permitam ao trabalhador sair até às 16.00 horas de 2ª a 6ª feira, tendo junto quatro documentos (anexo 1).*

*O pedido foi fundamentado no exercício de direitos parentais, tendo informado que a cónjuge trabalha por turnos ao abrigo de um contrato a termo incerto, que a cónjuge pode sempre levar o filho a escola, e que o filho deve sair da escola até às 17.00 horas.*

*As funções inerentes a categoria do trabalhador (...) consistem em .... Essas ... decorrem, naturalmente, em horários pré-determinados, sendo indispensável para a sua realização a presença efetiva do ... naqueles horários predeterminados.*

*As ... devem ser, por imperativo ..., sempre pelo mesmo ... (salvo em situações absolutamente excecionais- por exemplo, doença- em que se admite a substituição pontual do ...).*

*O horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho determina a fixação de um ou dois períodos de presença obrigatória, de duração igual a metade do período normal de trabalho diário.*

*A atribuição de um horário flexível ao ... significaria que em metade do período normal de trabalho diário não seria possível atribuir ao ... a responsabilidade por qualquer ..., inviabilizando na pratica a possibilidade de prestação de trabalho.*

*Assim, se fosse atribuído ao trabalhador um horário flexível, só poderia ser-lhe cometida a ... de ... cujos horários se contivessem dentro das plataformas fixas. Na restante duração do trabalho não seria possível atribuir ao trabalhador qualquer atividade ou tarefa.*

*Julga-se aliás evidente que, pela própria natureza das coisas, o horário de um ... não pode ser flexível.*

*Constitui, portanto uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa que as ... não trabalhem em regime de horário flexível, sob pena de metade do tempo de trabalho não apresentar qualquer utilidade, pondo em causa princípios de boa gestão ....*

*Contudo, o interesse do trabalhador estará, julga-se, nos termos que constam do próprio pedido, centrado na necessidade de ir buscar o filho à escola, de 2.ª a 6.ª feira, até às 17.00 horas, sendo perfeitamente possível acolher esta pretensão, através do estabelecimento de um horário fixo que, de 2.ª a 6.ª feira, não vá além das 16.00 horas, tal como é pretendido pelo trabalhador.*

*Nesse sentido, foi o trabalhador notificado em 17.08.2018 (anexo II) " ... da intenção de recusar, nos termos e fundamentos que antecedem, o pedido de atribuição de horário flexível, e da possibilidade, mediante pedido, da atribuição de um horário fixo que, de 2.ª a 6.ª feira, não se prolongue para além das 16.00 horas, o que cumprira plenamente, segundo o exposto, o interesse em questão."*

*Para esse efeito, foi solicitado o preenchimento e entrega de pedido conforme minuta fornecida, tendo sido desde logo informado que esse pedido seria aprovado. Informou-se ainda o trabalhador que o horário a determinar consideraria o sábado como dia de descanso complementar e o domingo como dia de descanso obrigatório.*

*O trabalhador respondeu por ofício recebido em 24.08.2018 (anexo III), (i) reiterando o pedido, (ii) informando que não ira solicitar que lhe seja atribuído um horário de*

*2.ª a 6.ª feira, que não vá além das 16.00 horas nem declarar sob compromisso de honra que não exercera atividade profissional de 2.ª a 6.ª feira depois das 16.00 horas, e (iii) solicitando " ... que relevem na vossa decisão au caso V. Exas. mantenham a vossa posição, pelo que solicito que seja dado cumprimento ao disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho e que encaminhem todo o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres."*

*Assim, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 57.º n.º do Código do Trabalho, remete-se o processo a CITE.*

*Sem prejuízo de outras informações ou esclarecimentos entendidos como úteis, e para cuja prestação manifestamos naturalmente total disponibilidade, reitera-se:*

*a) Foi comunicada ao trabalhador a intenção de indeferir o pedido de atribuição de horário flexível;*

*b) Foi comunicada ao trabalhador a intenção de deferir um pedido de atribuição de um horário de 2.ª a 6.ª feira, com termo diário ate às 16.00 horas, mediante a apresentação de requerimento, que incluía uma declaração sob compromisso de honra que o trabalhador não exerceria atividade profissional de 2.ª a 6.ª feira depois das 16.00 horas;*

*c) O trabalhador rejeitou apresentar tal pedido.*

*A ... reitera ainda a sua disponibilidade para atribuir ao trabalhador um horário fixo (1) de 2.ª a 6.ª feira, com termo diário até às 16.00 horas, o que naturalmente constitui um constrangimento a organização e funcionamento da empresa, no caso com significativa relevância (2), que se encara contudo (para além do cumprimento da lei, naturalmente) como uma prática de responsabilidade social que muito prezamos, sempre que contribua para um melhor exercício da parentalidade.*

*Neste contexto, parece relevante que a esse constrangimento corresponda um compromisso de que o direito será exercido tendo em atenção o fim prosseguido, e não outro, pelo que importará avaliar a procedência da perspetiva integrada que a entidade empregadora apresentou ao trabalhador, o que respetosamente se solicita.*

*Por último, regista-se que o trabalhador não indicou no pedido as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e o período para intervalo de descanso*

*diário, o que a CITE tem considerado invariavelmente (por todos, o parecer 3/CITE/2018, ponto 2.8.), fundamento para emitir parecer favorável a intenção da entidade empregadora indeferir o pedido. Contudo, esta questão não será essencial, sendo mais relevante alcançar um entendimento que cumpra a interesse do trabalhador, e salvasse o ... prosseguido pela entidade empregadora. Neste sentido, transitoriamente, e até ser obtido o parecer da CITE, irá ser atribuído ao trabalhador um horário, de 2.ª a 6.ª feira, cujo termo não vá além das 16 horas, na perspetiva de, desde o início do ano escolar, estar assegurado o exercício da parentalidade.*

*Certos da melhor atenção e celeridade, e naturalmente disponíveis para a prestação de qualquer informação ou esclarecimento complementar, apresentamos os melhores cumprimentos (...)*

**É mencionado pela entidade empregadora em nota de rodapé:**

*(1) Entende-se por horário fixo aquele em que as horas de início e de fim da prestação de trabalho são fixas.*

*Entende-se por horário flexível aquele que corresponde à definição constante do artigo 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Se, como parece resultar de algum trabalho interpretativo da CITE (por exemplo, o parecer n.º 6/CITE/2018, ponto 1.4.2.), for possível considerar como horário flexível aquele em que o trabalhador inicia a prestação de trabalho de 2.ª a 6.ª feira obrigatoriamente às 08.00 horas e a termina, nos mesmos dias da semana, obrigatoriamente às 16.00 horas (respeitando naturalmente os intervalos ou pausas legalmente aplicáveis), então será possível atribuir ao trabalhador este horário, qualquer que seja a designação considerada.*

*(2) Na medida em que já existe outro ... também com um horário específico, igualmente com fundamento no exercício da parentalidade. (...)*

**1.2.** O pedido do trabalhador datado de 08.08.2018, rececionado pela entidade empregadora, em 09.08.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*(...) Assunto: **Pedido de Flexibilidade de Horário***

*Exmos. Senhores,*

*Como é do vosso conhecimento, tenho um filho, o ...o de 1 ano de idade, que faz parte do meu agregado familiar, conforme consta do atestado da Junta de Freguesia que junto em anexo. **(Doc. 1 e 1.1)***

*O meu filho encontra-se a frequentar o ..., no horário das 07h30 às 17h00 **(Doc. 2)***

*A minha esposa, mãe do meu filho, desempenha as funções de ..., em ... em regime de turnos rotativos, nunca entrando antes das 08h00. **(Doc. 3)***

*Face as razões expostas, venho solicitar que me seja concedido, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam sair até às 16h **de segunda-feira a sexta-feira, sendo que a minha esposa consegue sempre levar o nosso filho à Creche pelas 07H30.***

*O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.*

*Na elaboração de tal regime, devem V. Exas. observar as regras previstas no n.º 3 -a), b) e c) do mesmo preceito. (...)"*

**1.3.** Em 17.08.2018 a entidade empregadora remeteu, ao trabalhador a intenção de recusa proferida, que o trabalhador recebeu em 22.08.2018, cujo teor é o que a seguir se transcreve:

*"(...) Exmo. Senhor,*

*Acusamos a receção do ofício de 08 de agosto passado, através do qual e solicitada a aplicação do regime de flexibilidade de horário em moldes que permitam ao trabalhador sair até às 16.00 horas de 2.ª a 6.ª feira.*

*O pedido é fundamentado no exercício da parentalidade, sendo informado que a cónjuge trabalha por turnos ao abrigo de um contrato a termo incerto, e que a cónjuge pode levar o filho à escola, e que o filho deve sair da escola até às 17.00 horas.*

*As funções inerentes à categoria do trabalhador (...) consistem em .... Essas ... decorrem, naturalmente, em horários pré-determinados, sendo indispensável para a sua realização a presença efetiva do ... naqueles horários predeterminados.*

*O horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho determina a fixação de um ou dois períodos de presença obrigatória, de duração igual a metade do período normal de trabalho diário.*

*A atribuição de um horário flexível significaria que metade do período normal de trabalho diário não apresentaria qualquer resultado, não se revelando, por isso possível, a atribuição de um horário flexível.*

*Contudo, o interesse do trabalhador parece estar centrado na necessidade de ir buscar o filho à escola, de 2.ª a 6.ª feira, até às 17.00 horas, sendo perfeitamente*

*possível acolher esta pretensão, através do estabelecimento de um horário fixo que, de 2.ª a 6.ª feira, não vá além das 16.00 horas, tal como é pretendido pelo trabalhador.*

*Assim, informa-se V. Exa. da intenção de recusar, nos termos e fundamentos que antecedem, o pedido de atribuição de horário flexível, e da possibilidade, mediante pedido, da atribuição de um horário fixo que, de 2.ª a 6.ª feira, não se prolongue para além das 16.00 horas, o que cumprirá plenamente, segundo o exposto, o interesse em questão.*

*Para o efeito, solicita-se seja preenchido e entregue o pedido conforme minuta anexa, que desde já se informa, será aprovado. Não é necessária a junção de quaisquer novos documentos, sendo utilizados para a instrução do pedido os documentos entregues em anexo ao ofício sob resposta.*

*Informa-se ainda que o horário a determinar considerará o sábado como dia de descanso complementar e o domingo como dia de descanso obrigatório. (...)"*

**1.4.** A entidade empregadora recebeu em 24.08.2018, a apreciação à intenção de recusa do trabalhador, redigida em 22.08.2018, nos seguintes termos:

*"(...) Exmos. Senhores,*

*Acuso a receção da vossa missiva datada de 17 de agosto de 2018, por mim recebida no dia 22 de agosto de 2018.*

*Em relação à intenção de recusa manifestada por parte de V. Exas., venho reiterar o meu pedido, que fundamentei inicialmente, já que a situação se mantém.*

*Não compreendo os argumentos apresentados por V. Exas. mas o exercício deste direito prende-se com uma necessidade de ir buscar o meu filho à Creche.*

*Informo ainda que não vou preencher a proposta que me apresentam de solicitar e requerer, para efeitos de exercício de direitos parentais, que me seja atribuído na época de 2018-2019 (1 de setembro a 31 de agosto) um horário que, de 2.ª a 6.ª feira, não vá além das 16:00 horas e declarando sob o compromisso de honra que não exercerei qualquer atividade profissional de 2.ª a 6.ª feira a partir das 14:00 horas.*

*Posto isto, solicito que relevem na vossa decisão ou caso V. Exas. mantenham a vossa posição, pelo que solicito que seja dado cumprimento ao disposto no n.º 5 do*

*artigo 57.º do Código do Trabalho e que encaminhem todo o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (...)"*

**1.5.** O processo para emissão de parecer, mostra-se instruído com cópia do atestado de residência emitido pela Junta de Freguesia com a composição do agregado familiar; cópia de declaração do estabelecimento de ensino do menor; cópia declaração emitida pela entidade empregadora do outro progenitor.

**1.6.** 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.** 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 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".

**2.3.** 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/à 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, o trabalhador solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível, que lhe permitisse sair até às 16:00h, de segunda a sexta-feira, de forma a que lhe possibilite ir buscar o seu filho menor de um (1) ano de idade à creche que frequenta. Refere ainda que a progenitora trabalha em regime de turnos rotativos, não tendo esta, a possibilidade de ir buscar o filho à creche, conseguindo com os seus horários, levar o menor ao estabelecimento de ensino.

**2.14.** Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

**2.15.** A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretada 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.

**2.16.** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que as funções desempenhadas pelo trabalhador (...) consistem em ministrar ..., que essas ... decorrem em horários pré-definidos, e que é imprescindível para a sua realização a presença efetiva do ... naqueles horários que se encontram pré-estabelecidos.

Argumenta ainda a entidade empregadora que a atribuição de um horário flexível ao trabalhador significa que em metade do período normal de trabalho diário não apresentaria qualquer resultado, não se revelando, por isso possível, a atribuição de um horário flexível.

Alega também a entidade empregadora que o interesse do trabalhador assenta na necessidade ir buscar o filho à escola, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, até às 17.00 horas, e que segundo a entidade empregadora, tal pedido formulado pelo trabalhador, é possível de ser efetuado, ou seja, estabelecer ao trabalhador um horário fixo que de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira e que não vá além das 16.00 horas, tal como é pretendido pelo trabalhador, conforme consta na intenção de recusa notificada ao trabalhador: "*(...) Contudo, o interesse do trabalhador parece estar centrado na necessidade de ir buscar o filho à escola, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, até às 17.00 horas, sendo perfeitamente possível acolher esta pretensão, através do estabelecimento de um horário fixo que, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, não vá além das 16.00 horas, tal como é pretendido pelo trabalhador. (...)*"

Menciona ainda a entidade empregadora que para ser atribuído ao trabalhador o horário solicitado, o trabalhador teria de apresentar uma declaração sob compromisso de honra que não exerceria qualquer atividade profissional de segunda a sexta-feira, após as 16:00 horas, conforme consta da intenção de recusa do trabalhador: "*(...) Foi comunicada ao trabalhador a intenção de deferir um pedido de atribuição de um horário de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, com termo diário ate às 16.00 horas, mediante a apresentação de requerimento, que incluía uma declaração sob compromisso de honra que o trabalhador não exerceria atividade profissional de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira depois das 16.00 horas (...)*"

Argumenta também a entidade empregadora que o trabalhador não indicou o início e termo do trabalho diário, tal como também não indicou, o período para intervalo de descanso.

Refere ainda a entidade empregadora, em nota de rodapé, que já existe outro ... com um horário específico e com o fundamento nas responsabilidades parentais.

**2.17.** É exigível que a entidade empregadora não deve basear a recusa sem demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Ora, em nosso entender, não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de autorizar o horário flexível à trabalhadora, tal como requerido. Com efeito, não tendo a entidade empregadora, **logrado demonstrar quais os turnos/horários existentes na instituição, quantos/as trabalhadores/as são necessários/as no serviço nos vários horários existentes** 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 aquela trabalhadora requerente, face ao período normal de trabalho diário e aos tempos de trabalho praticados, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e indispensabilidade da funcionária.

**2.18.** Importa ainda referir que, se é certo que no horário requerido pelo trabalhador, não é manifestado por este o horário de início da sua jornada de trabalho, parece-nos que a entidade empregadora nos argumentos apresentados na intenção de recusa, compreende qual o horário que o trabalhador pretende usufruir. Aliás relativamente a este argumento, importa referir que o empregador já atribuiu um horário flexível ao trabalhador que vai de encontro às suas necessidades.

A entidade empregadora demonstrou nos seus argumentos que a atribuição do regime de horário flexível ao trabalhador não afeta de forma determinante as exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, pois não invoca quaisquer factos que sustentem tais

afirmações.

**2.19.** Importa ainda referir que, considerando por um lado, o horário requerido pelo trabalhador, que o empregador na sua recusa, aparenta saber qual é, e se aceita como um dos horários praticados no estabelecimento, e, por outro lado, devido ao facto da entidade empregadora não o ter refutado, não ter apresentado os horários e escalas de turno, bem como não fornecer dados que nos permitam aferir quantos elementos são necessários nos vários horários existentes, informando apenas que já existe um trabalhador que usufrui de um horário específico no âmbito do exercício da parentalidade, não se vislumbra de que forma e em que medida tais serviços serão afetados.

**2.20.** No que respeita ao facto da entidade empregadora não ter deferido o pedido de horário flexível ao trabalhador em virtude de este não ter subscrito um requerimento no qual declarasse sob compromisso que não exerceria nenhuma das outras funções de 2.ª a 6.ª feira a partir das 16:00h, importa referir que, nos termos do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve solicitar ao empregador tal horário, sendo fixado nesta disposição legal, quais os elementos que o pedido deve conter, pelo que tal argumento para não ser atribuído ao trabalhador um regime de horário flexível, não poderá proceder.

**2.21.** Importa ainda referir e **sem embargo da decisão deliberada e uma vez que se afigura a existência de outros/as trabalhadores/as a gozar do direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, esclarece-se que** a CITE tem defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), do qual se extraiu o seguinte excerto:

*2.22.1. Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de*

*direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.*<sup>23</sup>;

**2.23.** Quanto à **colisão de direitos**, concretamente do direito do Requerente com o os direitos de outros/as trabalhadores/as, **resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade**, esta Comissão entende que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).

**2.24.** Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a 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.

**2.25.** É ainda importante não esquecer que é da competência da 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,

---

<sup>2</sup> Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

<sup>3</sup> O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”



onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

**2.26.** 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.

**2.27.** 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.

**2.28.** Em prisma diverso e sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.29.** 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 desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador 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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE SETEMBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP, CCP, CIP E CTP, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**