

**PARECER n.º 619/CITE/2018**

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

Processo n.º 3040/FH/2018

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu em 18.10.2018, por correio registado, com aviso de receção, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria ..., para efeitos da emissão de parecer nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, por correio registado, expedido em 17.09.2018 e rececionado em 18.09.2018, com o seguinte conteúdo:

*"(...)*

*tenho uma filha, (...), de 10 anos de idade que faz parte do meu agregado familiar, conforme consta do atestado da Junta de Freguesia que anexo. (Doc. 1).*

*A minha filha está matriculada no agrupamento de Escolas ..., conforme consta na declaração que anexo. (Doc. 2).*

*A minha filha está só a meu cargo conforme cópia do poder paternal que anexo, (Doc.3).*

*Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos de trinta dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em*

*moldes que me permitam terminar o período de trabalho das 09.00H às 17.00 de segunda a sexta feira, excluindo a prática laboral aos sábados, domingos e feriados.*

*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 revistas n.º 3 – a), b) e c) do mesmo preceito.*

*Junto declaração prevista no n.º 1alínea b) do artigo 57.º do CT. (Doc.1).”.*

- 1.3.** Em 08.10.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, através de carta registada, recebida em 11.10.2018, alegando o seguinte:

*“(…)*

*Na missiva de V. Exa é solicitado o seguinte regime de flexibilidade de horário:*

- Período de trabalho das 09h00 às 17h00 (8 horas diárias) de segunda a sexta-feira;*
- Não trabalhar aos sábados, domingos e feriados.*
- O pedido tem por base o facto de se tratar de família monoparental (a trabalhadora vive sozinha com uma menor de 10 anos de idade).*

*Atualmente V. Exa, possuidora da categoria profissional de trabalhadora dos serviços gerais, tem o seguinte horário de trabalho: das 9h00 às 18h00 com paragem de 1 hora para almoço (total de 8*

*horas diárias), durante 5 dias da semana (sendo o período normal de trabalho de 40 horas semanais). Tem direito a dois dias de descansos por semana, sendo que mensalmente é-lhe assegurado que pelo menos um descanso coincide com sábado e outro com o domingo (ou seja, tem garantidos anualmente pelo menos 12 descansos ao sábado e 12 descansos ao domingo).*

*Na ... o quadro de pessoal tem oito trabalhadores de serviços gerais distribuído pelo seguinte modo (sendo V. Exa a trabalhadora afeta ao serviço de ...):*

	<i>N.º de funcionários</i>	<i>Carga horária semanal</i>
...	3	40h
...	4	40h
...		
...	1	40h

*As tarefas habitualmente desempenhadas por V. Exa envolvem:*

- ...

*A ... que funciona na sede encontra-se a funcionar sete dias por semana.*

*O facto de V. Exa. não trabalhar aos fins-de-semana e feriados significaria que teríamos um problema nos tempos de distribuição da ... que passaria a ficar 3 / 4 dias a aguardar na ... dado que com o nosso quadro pessoal não teria outra funcionária disponível que pudesse exercer estas funções. A ausência da trabalhadora encarregue desta tarefa e o atraso na distribuição de ... teria como consequência imediata a diminuição de ... disponível nos ... dos clientes/utentes que em alguns casos poderá ser de inexistência; bem como da ... de cama e de banho, que tendo em conta que em média são realizados 30 banhos diários e os restantes são parciais é imprescindível que haja ... disponível. Em período de férias ou de ausência ao serviço por outros motivos de trabalhadores desta categoria profissional, o não trabalhar aos fins de semanas e feriados desta trabalhadora causa constrangimentos na elaboração*

*do horário dado que impera o respeito pela rotatividade dos descansos entre todos trabalhadores.*

*O n.º 2 do art.º 57.º refere que o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir trabalhador se este for indispensável.*

*Pelos fundamentos supra expostos é nossa intenção recusar parcialmente o seu pedido de flexibilidade de horário, ou seja, a entidade empregadora aceita que o horário de trabalho ocorra*

*das 09h00 às 17h00 (com paragem de 30 minutos para refeição). No entanto, face ao elevado volume de trabalho e à diminuta equipa de trabalhadoras de*

*serviços gerais não é possível assegurar que V. Exa goze todos os descansos aos sábados e domingos, bem como goze todos os feriados. No entanto, garantimos que pelo menos 12 descansos anuais coincidem com o sábado e pelo menos 12 descansos anuais coincidem com o domingo.*

*Nos termos do n.º 5 do art.º 57.º V. Exa. pode, no prazo de 5 dias a contar da data de receção desta missiva, apresentar por escrito uma apreciação a esta decisão.*

*Após o término do prazo, supra, referido, a ... irá enviar este pedido para apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de recusa e, caso ocorra, da apreciação da trabalhadora. O parecer da CITE é vinculativo para a entidade empregadora.*

*(...)*

- 1.4. A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, por correio registado em 12.10.2018, entregue em 15.10.2018, com o seguinte teor:

*"(...)*

*Informo que não estou de acordo com a decisão por vós tomada, pelos seguintes motivos:*

- 1. Vivo sozinha com a minha filha, menor de 10 anos;*
- 2. A escola que a minha filha frequenta está encerrada aos sábados e domingos;*
- 3. Durante o Fim de Semana não há marcação de etiquetas;*
- 4. Durante o fim de semana os horários da ... são diferentes, baseiam-se no transporte de ..., serviço que não é da minha competência;*
- 5. Aos feriados a ... está fechada;*
- 6. Não se entende que a ... passaria a ficar 3 ou 4 dias a aguardar na ..., uma vez que há sempre alguém de folga nos dias de fim de semana e não é por isso que os serviços gerais deixam de assegurar todas as suas competências;*
- 7. Não tenho memória de acontecer inexistência de ... disponível para os utentes*

*durante o fim da semana, até porque as maiores necessidades nesse período são de ...s de cama e toalhas, e isso está sempre garantido;*

*8. A vossa referência a 30 banhos diários não é precisa. São no máximo 22 banhos diários, conforme se pode confirmar na escala de banhos;*

*9. Considerando as necessidades e o quadro de pessoal existente, as folgas durante a semana são mais difíceis de gerir que aos sábados e domingos;*

*10. É responsabilidade da Instituição ter um quadro de pessoal suficiente em número para evitar constrangimentos durante os períodos de férias dos trabalhadores. As férias são um direito irrenunciável de todos os trabalhadores e não posso aceitar que sejam consideradas "constrangimentos", e muito menos que esses "constrangimentos" sejam da responsabilidade dos trabalhadores."*

- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 18.10.2018, por correio registado, com aviso de receção.

\*

- 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. 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.
- 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 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”.

- 2.4** 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 integra 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*

---

<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)

*a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; 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 vetores, 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, do Código do Trabalho.
- 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 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 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.

**2.23** É doutrina maioritária desta Comissão considerar 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 semanal apontada 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**<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

**2.24** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de entender que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.25** A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017, que: - *“(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que*

---

<sup>2</sup>Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>3</sup>

Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

*possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.***” (negrito nosso).

**2.26** Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão que: - *“São constitucionalmente protegidos **os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial** (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). **Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores** como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, **já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto** e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”* (negrito nosso).

**2.27** Efetivamente, 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.

**2.28** 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)].

**2.29** 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 permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde 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.

**2.30** 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 realizar 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.

**2.31** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador 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 equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.32** No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime horário flexível para trabalhar, diariamente, das 09:00h às 17:00h, de segunda a sexta feira, com exclusão de sábados e domingos e feriados.**

**2.33** Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (uma) filha menor, com 10 (dez) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, não dispondo de qualquer apoio familiar para ajudá-la nas suas responsabilidades parentais que exerce em exclusivo.

**2.34** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora sustenta a sua decisão nos seguintes fundamentos:

- Os tempos de distribuição da ... sofreriam uma alteração, na hipótese de a trabalhadora não trabalhar aos sábados, domingos e feriados, dada não existir no quadro de pessoal outra funcionária disponível para exercer essas funções, pelo que a ... passaria a ficar 3/ 4 dias a aguardar na ...;
- Na ausência da trabalhadora requerente, a qual está encarregue da tarefa de distribuição da ... e com o consequente atraso na distribuição de ..., teria como efeito a imediata a diminuição de ... disponível nos ... dos clientes/utentes que em alguns casos poderá ser de inexistência;

bem como da ... de cama e de banho, que tendo em conta que em média são realizados 30 banhos diários e os restantes são parciais, é imprescindível que haja ... disponível;

- Em período de férias ou de ausência ao serviço por outros motivos de trabalhadores desta categoria profissional, o não trabalhar aos fins de semanas e feriados da trabalhadora resultariam constrangimentos na elaboração do horário, dado que impera o respeito pela rotatividade dos descansos entre todos trabalhadores.

**2.35** Na apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora vem contrapor os argumentos do empregador, apresentando para esse efeito os seguintes argumentos:

- Durante o fim de semana não há marcação de etiquetas, os horários da ... são diferentes, coordenam-se com o transporte de ..., função que se coloca fora do âmbito das funções da requerente;

- Aos feriados a ... está fechada;

- Aos fins de semana, nos serviços gerais, há sempre alguém de folga, cujo serviço tem de ser assegurado, motivo pelo qual discorda da afirmação da entidade empregadora que a ... passaria a ficar 3 a 4 dias a aguardar na ...;

- Desconhece que alguma vez tenha faltado ... disponível para os utentes durante o fim da semana, até porque as maiores necessidades nesse período são de ...s de cama e toalhas, e isso está sempre garantido;

- A referência a 30 banhos diários não é precisa. São no máximo 22 banhos diários, conforme se pode confirmar na escala de banhos;

- Considerando as necessidades e o quadro de pessoal existente, as folgas durante a semana são mais difíceis de gerir que aos sábados e domingos;

- Atribui à entidade empregadora a responsabilidade de providenciar em

ter um quadro de pessoal suficiente em número para evitar os alegados constrangimentos durante os períodos de férias dos trabalhadores, referidos na intenção de recusa.

- 2.36** Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.
- 2.37** A trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, no qual identifica um período de trabalho diário com uma amplitude de 8(oito) horas, a realizar de segunda a sexta, excluindo sábados, domingos e feriados.
- 2.38** O período normal de trabalho diário da requerente é de 40H semanais.
- 2.39** O pedido da trabalhadora não contempla intervalo para almoço, contudo a entidade empregadora, na intenção de recusa, declara aceitar que o horário de trabalho ocorra entre as 9:00h e as 17:00h, com paragem de 30 (trinta) minutos para almoço.
- 2.40** A trabalhadora não indica prazo para exercer o direito a trabalhar em regime de horário flexível, na medida em que o prazo máximo legal se situa na data em que o menor complete os 12 (doze) anos de idade, será este o limite a considerar.
- 2.41** Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto, no caso concreto, a existência de razões imperiosas de serviço que

impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

- 2.42** Apresenta a requerida o quadro de pessoal nos “serviços gerais”, de cuja análise se observa estarem adstritos àquele serviço um total de 8 (oito) funcionários/as, distribuídos por 3 (três) setores identificados como “...”, “...” e “...”.
- 2.43** A requerente está afeta ao setor designado por “...” e é a única pessoa encarregue dessa tarefa.
- 2.44** Numa primeira abordagem, poder-se-ia admitir que a requerente seria a única pessoa adstrita à realização das tarefas inerentes ao setor da “...”, mas um exame mais minucioso dos elementos trazidos ao processo, levamos a concluir pela impossibilidade daquela trabalhadora assegurar sozinha as aludidas tarefas uma vez que o serviço está organizado por turnos, sendo as folgas rotativas. Posto isto, terá de ser outra ou outras pessoas a realizar as tarefas, usualmente realizadas pela requerente, nas ausências desta ao serviço, como sejam as folgas, faltas e férias, donde se depreende que será um/a dos/as colegas da trabalhadora a executá-las. Tanto mais que se trata de um serviço apelidado de “Serviços Gerais”, com tarefas várias, e a categoria de trabalhadora de serviços gerais vem de encontro a essa natureza genérica das funções a realizar, por oposição a outro tipo de serviços em que, pela natureza do trabalho a executar, exige que os trabalhadores revelem especiais qualidades ou conhecimentos e/ou formação específica.
- 2.45** Pelos motivos explanados no ponto anterior, discorda-se da Requerida quanto à impossibilidade de a trabalhadora requerente realizar horário

flexível, motivada em constrangimentos de elaboração de horários dado imperar o respeito pela rotatividade dos descansos entre todos/as os/as trabalhadores/as.

- 2.46** O trabalho organizado por turnos não só é compatível com o regime de trabalho em horário flexível, como encontra aqui a própria natureza de ser, a essência da sua consagração legal.
- 2.47** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.
- 2.48** O/A trabalhador/a escolhe o horário, o empregador elabora o horário. Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida e são aferíveis através da consulta de mapas de serviço que identificam os horários ali vigentes. Se o serviço funciona por turnos é fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos para que não soçobrem períodos a descoberto.
- 2.49** Elucide-se que o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de período normal de trabalho e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que exprime o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho, doravante referido por CT.

- 2.50** O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT, é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.
- 2.51** É manifesto que a solução legislativa plasmada nos artigos 56.º e 57.º, do CT, afeta o poder de direção do empregador na medida em que sofre restrições decorrentes do exercício de outros direitos, no caso dos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras, como sejam os direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família e o direito à maternidade e paternidade, plasmados na Lei Fundamental nos artigos 68.º, n.ºs 1 e 2, e 59.º, n.º 1, al. b), no Direito Europeu e no Direito Internacional, na concretização de objetivos de política social e de proteção dos especiais interesses e direitos das crianças.
- 2.52** Assim, 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.
- 2.53** 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 os interesses dos empregadores e as necessidades familiares dos/as trabalhadores/as, 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.

- 2.54** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a 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, designadamente, tal como foi requerido; como, também, tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou, então, a inexistência de possibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.55** Compete ao empregador 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.
- 2.56** Quis o legislador que a indicação do horário flexível ficasse na disponibilidade da vontade do/a trabalhador/a. Aliás, de outro modo, inexistiria qualquer viabilidade de conciliação das necessidades

decorrentes da vida familiar com as obrigações decorrentes do contrato de trabalho. A escolha do horário é efetuada por quem dele carece e tendo sempre por referência o interesse superior da criança. Sobeja ao empregador a elaboração do horário requerido ainda que este horário flexível na sua execução seja fixo, cedendo, no caso, os direitos constitucionais ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial perante os direitos fundamentais dos trabalhadores, quando em confronto.

**2.57** Pelo exposto, conclui-se que a atribuição à trabalhadora do horário solicitado não extrapola a disposição legal constante do n.º 2 do artigo 56.º, do CT, incluindo-se dentro dos limites da organização horária da empresa, nem coloca em causa o funcionamento do serviço, na medida em que existem outros/as trabalhadores/as com funções idênticas que poderão substituí-la nas suas ausências, ficando acautelada a eventualidade de ocorrência de períodos de trabalho a descoberto.

### 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 ..., para trabalhar diariamente das 09:00h às 17:00h, de segunda a sexta feira, excluindo sábados, domingos e feriados, até que a sua filha de 10 (onze) anos perfaça os 12 (doze) anos de idade.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao/à trabalhador/a 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 ao trabalhador 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 14 DE NOVEMBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.**