

## PARECER 677/CITE /2018

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela 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 3419-FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 15.11.2018, mediante carta registada em 14.11.2018, da gerência da ..., a emissão de parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, Senhora ..., detentora da categoria profissional de ..., a exercer funções na ...

1.1.1. Nesta carta, diz a entidade empregadora:

*" (...) A "...., adiante designada Sociedade, tem ao seu serviço a trabalhadora ..., adiante designada Trabalhadora.*

*A Trabalhadora requereu à Sociedade, por carta entregue no dia 22 de Outubro de 2018, atribuição de um horário flexível entre as 09h00 e as 19h00, bem como folgas fixas ao Sábado e Domingo, conforme documento n° 1, que ora se junta em anexo. A Trabalhadora enquadrrou o pedido de alteração de horário no âmbito do artigo 56.º do Código de Trabalho.*

*A Sociedade comunicou à Trabalhadora, por Correio Registado c/ Aviso de Receção no dia 06 de Novembro, a sua intenção de recusar o horário solicitado, conforme cópia da carta de intenção de recusa, que se junta em anexo como documento n° 2.*

*A Trabalhadora apresentou a sua apreciação aos motivos de recusa*

*invocados pela Sociedade no dia 13 de Novembro, por correio eletrónico, conforme documento que se junta em anexo como documento n.º 3. (apenas se mantém se a trabalhadora responder à intenção de recusa).*

*Perante os factos expostos, vimos, pela presente, solicitar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Permanecemos ao dispor de V. Exas. Para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que se mostre necessário.*

*(...)*”.

- 1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora à entidade empregadora, pessoalmente, 22.10.2018, tem o seguinte teor:

*“(...) Eu, ... a exercer funções de ... na ... do ..., desde 2006, com ..., venho requerer a vossa Exa., nos termos do disposto no art.º 56 do Código do Trabalho, autorização para trabalhar em regime de horário flexível, no sentido de poder prestar assistência ao meu filho menor de 12 anos, e ainda solicitar dispensa de trabalho suplementar nos termos do art.º 59 do Código de Trabalho, com os seguintes fundamentos:*

*- Vivo em união de facto com ..., que exerce funções no ... de ... há 9 anos, temos um filho, ..., atualmente com 4 meses que vive em comunhão de mesa e habitação connosco.*

*O meu conjugue trabalha por turnos, e eu também, o que vai originar períodos em que os turnos vão coincidir durante a semana como ao fim-de-semana, não sendo assim possível darmos o acompanhamento devido ao nosso filho, pois ele tem turnos das 16H00 00H00, 00h00/08h00.*

*- Não foi possível colocação do ... no Infantário por falta de vagas, sendo assim fica com uma ama que tem o horário de segunda a sexta das 08h30 às 19h00, não tenho mais ninguém que possa ficar com o bebé.*

*- Devido à licença de aleitamento benefício até 4 de Junho de 2019 de um regime com menos 2 horas de tempo de trabalho e por isso tenho de prestar o meu trabalho de manhã, das 10h00 às 17h00.*

- Sem apoio familiar e tendo de me deslocar de ... para ... diariamente, cerca de 30/35 minutos por viagem, não me é possível realizar o horário de trabalho rotativo, pois não tenho com quem deixar o meu filho, sendo impossível prestar-lhe os cuidados essenciais.

- O pedido de horário fixo de segunda a sexta, com o fim-de-semana de folga, durante o período de aleitamento das 10h00-17h00, findo esse período das 10h00 às 19h00, será a única forma de salvaguardar cumprimento das minhas obrigações laborais.

Solicito assim, que a aplicação do regime de horário flexível e dispensa de trabalho suplementar seja até que o meu filho perfaça 12 anos.

Pelo exposto venho requerer a V.exa. o deferimento do pedido de horário flexível, uma vez que seria uma mais valia de forma a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do art.º 212º do Código do Trabalho.

Atentamente

(...)"

- 1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora em 12.11.2018, mediante carta registada em 06.11.2018, conforme documento enviado a solicitação da CITE, da seguinte intenção de recusa:

*"(...) Resposta ao Pedido de Horário Flexível*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, no dia 22.10.2018, da carta de V. Exa. datada de 15.10.2018, mediante a qual solicita o deferimento do pedido de horário flexível e dispensa de trabalho suplementar até que o seu filho perfaça 12 anos, requerendo a flexibilidade horária, com efeitos a partir de 04.06.2019, no horário de trabalho entre as 10h00 e as 19h00, com um regime de descanso semanal complementar e obrigatório ao Sábado e Domingo.*

*Após análise da disponibilidade da equipa em que V. Exa. está inserida, a ...", vem manifestar a sua intenção de recusa em conformidade com o n.º 3 do artigo 57.º do Código de Trabalho (adiante designado por CT),*

com os fundamentos seguintes:

### 1. CONCEITO DE HORÁRIO FLEXÍVEL

Apesar de V. Exa. solicitar um horário flexível, a verdade é que o requerido não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei. Com efeito, determina o n.º 1 do artigo 56.º do CT que qualquer trabalhador "(...) com filho menor de 12 anos \...\ que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)", estipulando o n.º 2 do artigo 56.º do CT, que o horário

flexível é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário de trabalho.

O Horário Flexível é definido pelo empregador, após o que, V. Exa. caberá escolher, dentro desses limites, as horas de início e horas de termo do período normal de trabalho diário.

Todavia aquilo que V. Exa. pretende, para além de estabelecer os limites do período normal de trabalho diário, é fixar as suas folgas ao Sábado e ao Domingo, com hora de entrada às 10h00 e de saída às 19h00.

O regime especial de horário flexível, previsto no artigo 56.º e 57.º do CT, não abrange a possibilidade de alterar as folgas semanais, uma vez que os limites diários de horário flexível não são confundíveis com os dias de descanso semanal, direito que é da entidade empregadora como expressão do seu poder de direção.

Por esse motivo, a "..." entende que não está obrigada a atribuir a V. Exa. o horário solicitado, porquanto não está ao abrigo do horário em regime flexível, manifestando desde já a sua recusa em aceitá-lo.

### 2. EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DA EMPRESA

Para além do exposto, existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário de trabalho que V. Exa. solicita.

Com efeito, a "..." é uma sociedade que tem por objeto social, ...

No âmbito da sua atividade, a "...", abriu uma ... no ..., estando a

*exploração regulada pelo contrato ..., que entre outras, regula o horário de funcionamento da ..., estando a "...” obrigada a manter a ... aberta ao público de Segunda-feira a Domingo, das 10h00 às 23h00.*

*O quadro de pessoal foi ajustado face à dimensão e ao volume de procura atual da ..., de forma a permitir a ... aberta ao público no horário estipulado no contrato de utilização de ... .*

*Efetivamente, V. Exa. foi admitida a 28.06.2006, tendo sido condição essencial para a sua contratação a prestação de trabalho no horário da tarde, a saber das 14h00 às 23h00, com intervalo de descanso das 18h00 às 19h00, com folgas ao Domingo e Segunda-feira.*

*Posteriormente tal horário foi alterado de forma a possibilitar a prestação de trabalho também em regime diurno, mantendo-se sempre a necessidade de prestar 2 dois dias no horário da tarde, em condições igualdade com as demais trabalhadoras da ....*

*Como é do seu conhecimento, apenas existem 2 funcionários na ... em cada um dos turnos fixados, pelo que atento supra exposto, a atribuição do horário requerido por V. Exa. implica, face ao quadro de pessoal da ..., o encerramento da mesma no horário de funcionamento do centro comercial (no intervalo de descanso do horário da tarde) o que determina a aplicação à "...” de sanções financeiras que poderão colocar em crise a viabilidade e sustentabilidade do negócio.*

*Assim, pelas razões expostas determinadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, verifica-se a impossibilidade de atribuição do pretendido regime de horário flexível, por o mesmo comprometer o regular funcionamento do estabelecimento, nos termos e condições que a "...” se obrigou no contrato de funcionamento de ... .*

*Atento o supra exposto, a "...” vem pelo presente comunicar a intenção de recusar a aplicação do horário flexível, propondo em alternativa, a atribuição do horário das 10h00 às 20h00, com intervalo de descanso diário das 13h00 às 15h00, com os períodos de dispensa para amamentação das 18h00 às 20h00, conforme acordado, a vigorar do dia 04.12.2018 a 03.06.2019. A partir de 04.06.2019 até ao filho de V. Exa.*

*per fazer 12 anos, o horário de trabalho será de 40h semanais e 08 horas diárias, com dois dias descanso semanal, a fixar rotativamente, em horário de trabalho a comunicar pela "...” nos termos da lei, prevendo-se a prestação de trabalho em 3 dias no horário da manhã das, 11h00 às 20h00 com intervalo das 13h00 às 14h00, e em 2 dias no horário da tarde, das 14h00 às 23h00 com intervalo das 17h00 às 18h00.*

*Relativamente aos descansos semanais, a "...” está disponível para organizar as folgas em regime rotativo de forma a permitir o gozo de uma folga por mês ao Domingo de forma igual para todas as trabalhadoras.*

*Apesar de não se conceder o horário flexível tentámos ir ao encontro das suas necessidades sem colocar em perigo o funcionamento do negócio, designadamente garantindo que a ... se mantém aberta ao público, conforme obrigação que resulta do contrato de exploração, e sem transgredir as condições de igualdade com as demais trabalhadoras da ....*

*Mais, agradecemos a colaboração de V. Exa. no sentido de nos disponibilizar o horário de trabalho do seu cônjuge, de forma a considerarmos o mesmo na fixação do seu horário de trabalho.*

### **3. PEDIDO DE PARECER À COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO - CITE**

*Embora a "...” seja da opinião que o pedido de V. Exa. não se enquadra no regime previsto no artigo 56. ° n° 2 e ss. do CT à cautela, seguir-se-á o procedimento previsto no artigo 57. ° do CT. Em observância desse procedimento, concede-se a V. Exa. um prazo de 5 dias a partir da data de receção desta carta para se pronunciar sobre os motivos de recusa invocados pelo empregador. Após o decurso desse prazo sem qualquer declaração de V. Exa., o processo será submetido à apreciação da CITE para que esta entidade emita o parecer previsto no n°6 do artigo 57. ° do CT.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*A Gerência,*

(...)"

- 1.4. Notificada a trabalhadora desta intenção de recusa veio apresentar, por e-mail de 13.11.2018, a seguinte apreciação:

*"(...) Eu, ... venho por este meio informar a minha entidade patronal ... que não concordo com o proposto na vossa carta respectivamente às horas de amamentação 10h/13h, intervalo 13h-15h, dispensa 18h-20h, como moro a 20km do trabalho não me vai beneficiar em nada duas horas de almoço, nem para amamentação, por isso proponho que o horário seja das 11h/13h, descanso 13h/14h, e amamentação 18h/19h. Quero salientar que este horário será até o meu filho perfazer 1 ano (.../2019), e após esta data peço para voltar a ter os três dias de horário diurno das 10h/19h, e não 11h/20h como me foi proposto por vós, impossibilitando-me de ir buscar a criança ao infantário, e demonstrando um carácter discriminatório, pois todo o restante staff tem como horário diurno 10h/19h. Gostaria de relembrar o meu pedido de dispensa de trabalho nocturno até 04/06/2019 como está previsto no artigo 47.º do CT. Em relação ao pedido feito por mim de horário flexível, agradeço o despacho do mesmo para a CITE por forma à resolução justa e sem prejudicar nenhuma das partes, pois após me ter informado junto do mesmo, existem vários aspetos que não são justos e que perante a lei não deveriam ser exercidos, motivo pelo qual espero que quem é de direito resolva da melhor forma a situação.*

*' (...)'*

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

*"(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem *"(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.(...)"*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) (...);

b) *A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*

c) (...).”

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

“(...) 1- *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

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

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

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

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

*“(…) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (…)”*

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

*“(…) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

*n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

*n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

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

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

*n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.*

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

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

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (até ao limite dos 12 anos);*

*b) Declaração da qual conste:*

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

*ii (...)*

*iii (...)*

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

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

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

*5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre*

*homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“(…) a) (…);

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

2.4.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “(…) *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (…)*”.

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

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

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

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

2.5.1. Neste regime de trabalho, em regra, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.5.2.** Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.
- 2.5.3.** A prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.5.4.** Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.6.** Convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o

que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.7. Também. não deverão importar situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram, pois que em cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a trabalhadora agora requerente não deve ser discriminada perante situações hipotéticas. Mesmo que outros/as trabalhadores/as estivessem já a praticar horários flexíveis ou especiais, todos/as (incluindo a trabalhadora ora requerente) deveriam usufruir, dos horários por si requeridos, sem por em causa o funcionamento do serviço.
- 2.8. De acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível, como é o caso ora em análise, por motivo de responsabilidades familiares indique no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, podendo por isso, requerer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, assistindo-lhe legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

- 2.8.1. Neste sentido, como ensina o Professor Monteiro Fernandes *Direito do*

*Trabalho, Almedina, 12ª edição, pág. 336: “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” .*

**2.8.2.** Assim sendo, atentando a que na previsão legal contida no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho é utilizada a expressão “período normal de trabalho diário”, deve, pois, ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os dias da semana em que não pretende exercer atividade profissional, de modo a que lhe seja permitida a conciliação trabalho/família, estando o atual pedido corretamente formulado, pois que o horário flexível previsto neste artigo 56.º não configura 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.

**2.9.** E quanto à duração do horário a conceder em regime de flexibilidade ao abrigo desta legislação, de salientar que a CITE tem entendido que estes horários poderão ser praticados até as crianças perfazerem os 12 anos de idade, não obstante, se ocorrerem circunstâncias verdadeiramente excecionais, as respetivas entidades empregadoras, os tenham que alterar, no âmbito das responsabilidades de gestão dos recursos humanos sob a sua orientação, como por exemplo o entendimento vertido no Parecer n.º 70/CITE/2012: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*.

2.10. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador não só cumprir os prazos previstos naqueles normativos, como também 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, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.11. Nestas circunstâncias, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora reproduzidos nos pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, da intenção de recusa da entidade empregadora, reproduzida no ponto 1.3, afigura-se-nos que esta, apesar de aludir a algum número de trabalhadores/as, não demonstrou suficientemente razões que configurem a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, constituindo as razões apresentadas alegações de índole conclusiva, que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento em concreto da ..., tal como determina o disposto nos artigos 56º e 57º do CT .

### III - CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora Senhora D. ... detentora da categoria profissional de ..., a exercer funções na ...
- 3.1.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 12 DE DEZEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**