

## PARECER N.º 705/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 3678/FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 03.12.2018, mediante carta registada em 30.11.2018, da gerência da ..., a emissão de parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, ..., detentor da categoria profissional de ..., a exercer funções no Departamento de ... do ....

1.1.1. Nesta carta, diz a entidade empregadora:

*" (...) Vimos pelo presente solicitar a V. Exas. a emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo N/trabalhador ....*

*Para o efeito, remetemos em anexo os seguintes documentos:*

*a) Cópia do pedido apresentado pelo trabalhador, com aposição do carimbo da recepção na N/empresa em 05.11.2018;*

*b) Cópia da N/carta de 16.11.2018 a solicitar ao trabalhador a junção do documento previsto no artigo 57º, nº 1, al. b);*

*c) Cópia do documento referido na alínea anterior apresentado pelo trabalhador em 18.11.2018;*

*d) Cópia da intenção de recusa e comprovativo do seu envio ao trabalhador em 21.11.2018, bem como da sua recepção pelo mesmo em 23.11.2018;*

*e) Mapa de horários de trabalho, relativo ao último trimestre, dos trabalhadores com funções idênticas às do trabalhador ....*

*Mais informamos V. Exas. que não recepcionámos a apreciação do trabalhador no prazo legal.*

*Sem outro assunto de momento, apresentamos a V. Exas. os nossos melhores cumprimentos,*

*(...)*”.

**1.2.** O pedido apresentado pelo trabalhador à entidade empregadora, em 05.11.2018, tem o seguinte teor:

*“(...) Venho por este meio, ao abrigo do Artigo 56.º do Código de trabalho, solicitar à entidade patronal, a alteração do meu horário de trabalho atual, para um horário de trabalho flexível, em virtude de neste momento, ser pai de duas crianças com menos de doze anos de idade, nomeadamente 10 anos e 13 meses.*

*Embora esta alteração possa ser solicitada por ambos os pais, apenas eu vou requerer a alteração do horário de trabalho.*

*Assim, informo que o horário de trabalho que melhor se adapta às minhas necessidades, e às dos meus filhos, é das 9.30h às 12h e das 12.30h às 18h de Segunda a Sexta, sendo o descanso semanal, sábado e domingo.*

*Mais informo que, tal como até agora, estou e estarei sempre disponível para alterar este horário, sempre que o volume de trabalho na secção assim o exija e desde que comunicado previamente pelo chefe de secção.*

*O horário flexível que solicito, terá uma duração prevista de 72 meses.*

*Desde já agradeço a vossa atenção, ficando a aguardar uma resposta da vossa parte, dentro dos prazos legais e pela mesma via.*

*(...)*”.

**1.3.** A entidade empregadora notificou o trabalhador em 23.11.2018, mediante carta registada em 21.11.2018, após ter-lhe solicitado documentos em 16.11.2018, da seguinte intenção de recusa:

*“(...) Com referência ao assunto em epígrafe e, na sequência da junção, a nosso pedido, em 16.11.2018, do documento instrutório em falta — Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação, conforme previsto na al. i) do n° 1 do artigo 56° do Código do Trabalho, procedemos a uma análise profunda sobre a forma de conceder a V. Exa. os direitos solicitados, sem comprometer o funcionamento do Departamento de ... do ..., no qual V. Exa se integra e onde desempenha as funções de ..., e prejudicar os interesses dos demais trabalhadores daquele departamento.*

*Contudo, após profunda análise efectuada e audição do Chefe de Departamento de ..., verificou-se não ser possível atender ao solicitado por V. Exa., sendo, por conseguinte, nossa intenção recusar o pedido apresentado.*

*A recusa do pedido apresentado é efectuada pelos seguintes motivos:*

*a) O pedido efectuado não se enquadra no regime jurídico do trabalho flexível, pois V. Exa. não se limita a indicar, dentro do período normal de funcionamento, as horas de início e de termo do trabalho diário, antes especifica os dias que pretende que sejam os seus dias de trabalho (segunda a sexta — feira), inclusive os intervalos de descanso, e aqueles que pretende que sejam os seus dias de descanso semanal (sábado e domingo), em total desconformidade com o disposto no n° 2 do artigo 56° do CT, o qual reza: Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos /imites as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, por um lado, e n° 3 do referido artigo: “O horário flexível, a elaborar Delo empregador, deve:”, por outro lado.*

*b) No Departamento de ..., no qual está integrado, vigoram os seguintes turnos de horários de trabalho:*

*i. 9h30 /12h00-12h30/18h00;*

*ii. 13h30/18h30-19h00/22.00;*

*iii. 9h30/12h00-12h30/15h00 - 19h/22h00,*

*e cujo planeamento é feito mensalmente pelo Chefe de ..., e numa*

*base de rotatividade, por forma que todos os trabalhadores daquele departamento possam, em momentos distintos, prestar trabalho em cada um daqueles horários, numa base equilíbrio na distribuição e de rotatividade, o que seria posto em causa, caso fossem satisfeitas as pretensões de V. Exa. de passar a ter um horário fixo, sendo certo que consta no contrato de trabalho celebrado com V. Exa. que o trabalho será prestado de acordo com o horário em vigor, que o Segundo Outorgante já conhece e merece o seu acordo, e com horários e polivalência.*

*c) O departamento ... engloba um total de 7 trabalhadores, que executam as suas funções diariamente num dos três turnos de trabalho existentes, em regime de rotatividade, sendo que, enquanto o funcionamento do departamento no primeiro turno indicado exige a presença de um menor número de trabalhadores, já o funcionamento no segundo e terceiro turnos exige a presença de um número superior de trabalhadores, pelo que, a eventual ausência de V. Exa. no último turno referido provocaria uma menor capacidade de resposta dos serviços, com impacto directo no rendimento e a eficiência da produção, refletindo-se na qualidade do serviço prestado aos clientes e, ou, a sobrecarga dos demais trabalhadores, pois o departamento em causa tem fluxos de grande trabalho, decorrente do apoio directo que dá ao ... e aos ..., os quais têm como horários de abertura 12h30 e encerramento às 22h00, concentrando, todavia, o maior fluxo de actividade e de produção entre as 18h00 e as 22h00, em virtude do serviço directo ao cliente;*

*d) V. Exa. tem uma experiência acumulada de mais de dez anos de serviço no departamento em causa e nas grelhas de horários existentes que tornam o V/contributo imprescindível, ainda que em regime de rotatividade mensal e de polivalência, no período de maior fluxo de actividade e de produção, entre as 18h00 e as 22h00, sendo certo que V. Exa. já pratica o horário de trabalho diário pretendido (9h30 /12h00-12h30/18h00) em períodos distintos do mês, em benefício da sua via*

*peçoal e, certamente, familiar.*

- e) Incumbendo ao empregador gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores, por forma a garantir a plenitude do funcionamento de cada um dos departamentos, procuramos sempre organizar os horários de trabalho com ponderação dos direitos de todos e de cada um deles, incluindo o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pelo que fizemos o esforço no sentido de criar não um nem dois mas sim três turnos de trabalho diários pelo que, outrossim, julgamos ser necessário que haja também um esforço da parte destes e, no caso, de V. Exa. no sentido da eventual adaptação da sua vida pessoal e familiar às necessidades da empresa, de modo que, à semelhança dos demais trabalhadores, também V. Exa. continue a assegurar, no actual regime de rotatividade, as suas funções no período diário de maior fluxo de actividade e de produção do serviço.*
- f) Sendo o "horário de fecho" o menos desejado pelos trabalhadores, a ausência de V. Exa. no referido poderia pôr em causa tanto os interesses dos demais trabalhadores, podendo originar conflitos aborais, que temos obrigação de antever e de prevenir, o que fizemos procurando que todos os trabalhadores deste departamento pratiquem aquele horário e poderá comprometer outrossim os interesses da empresa, pois os fins - de - semana e a faixa horária das 18.00/22.00 horas, correspondem aos momentos de maior fluxo de actividade e de afluência dos clientes.*
- g) Sem pretendermos imiscuir em assuntos de natureza familiar da V. Exa. e sem nos pronunciarmos sobre as opções com implicações profissionais de trabalhadores que não integram a N/empresa, não podemos ignorar a afirmação vertida na V/carta segundo a qual "Embora esta alteração possa ser solicitada por ambos os pais, apenas eu vou requerer a alteração do horário de trabalho", o que, salvo melhor opinião, permite legitimamente inferir que, no quadro da vida familiar de V. Exa., seria possível a progenitora dos V/filhos requerer a prestação*

*de trabalho em regime de horário flexível em termos que, possa dar, de forma global, maior conciliação entre a vida profissional e familiar de V. Exa.*

*h) Face à enorme dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo - a que não escapa o sector de ... no concelho de ....., distrito de ... - que podem ser influenciadas por diversas variáveis de distinta natureza, a empresa não está em condições de conseguir prever se, apesar de todas as consequências negativas acima elencadas, estaria em condições de atribuir à V. Exa. o horário pretendido durante o período de 72 meses, conforme solicitado por V Exa.*

*(...)"*.

1.4. Notificado o trabalhador desta intenção de recusa não veio apresentar, apreciação nos termos legais.

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.** 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.

**2.6.1.** 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”.*

- 2.6.2.** 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.
- 2.7.** 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, tal como é o caso em apreço, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.
- 2.8.** Também, não deverão importar situações hipotéticas de trabalhadores/as em geral ou os/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, o trabalhador agora requerente não deve ser discriminado perante situações hipotéticas. Mesmo na hipótese de outros/as trabalhadores/as

requererem a prática de horários flexíveis ou especiais, todos/as (incluindo o trabalhador ora requerente) devem usufruir dos horários por si requeridos, sem por em causa o funcionamento do serviço.

- 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 trabalhadores 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 do trabalhador reproduzido no pontos 1.2 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 do ... , 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares, ..., detentor da categoria profissional de ..., a exercer funções no Departamento de ... do ....

**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 19 DE DEZEMBRO 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 RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.**