

**PARECER N.º 103/CITE/2019**

**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 583/FH/2019

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 07.02.2018, 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 ..., a exercer funções na loja “...” de ..., 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. A trabalhadora apresentou pedido de horário flexível, expedido a 21.01.2019 e recebido em 22.01.2019 pelo empregador, no qual vem solicitar trabalhar em regime de horário flexível no período compreendido entre as 10:00h e as 18:30h, com 30 minutos de pausa para refeição, com dias de descanso nos domingos e segundas-feiras, pelo período de 4 (quatro) anos.
- 1.3. Para tanto alegou que é mãe solteira de uma criança com 7 (sete) anos de idade, a qual padece de transtorno do espectro de autismo, diagnosticado em junho de 2018, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, pelo que necessita lhe seja atribuído horário flexível

compatível com as suas responsabilidades familiares, uma vez que necessita de ir buscar o filho à escola e acompanhá-lo nas atividades regulares extracurriculares.

- 1.4. Em 25.01.2019, a entidade empregadora expediu carta registada, com aviso de receção, à trabalhadora, para notifica-la da intenção de recusa, por esta recebida em 29.01.2019, de que se extraiu o seguinte:

*"(...)*

*A empresa procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência vem pelo presente notificá-la da intenção de recusa do mesmo, nos termos em que foi pedido com base nos seguintes fundamentos:*

*a) Aceder ao seu pedido de alteração de horário colocaria em causa a gestão do bom funcionamento da loja ... de ..., dado que para garantir a abertura contínua da loja, organizamos os tempos de trabalho do estabelecimento em questão através de horários rotativos, que cobrem os períodos da manhã, tarde e noite, e compreende ainda fins de semana.*

*b) A loja ... de ... tem ao seu serviço uma equipa constituída por quatro funcionárias, encontrando-se os horários de trabalho das mesmas organizados rotativamente; assim, a alteração de horário solicitada por V. Ex. obrigaria a proceder a uma reestruturação dos horários, com alteração dos horários das demais funcionárias.*

*c) Por outro lado, o seu pedido não constitui verdadeiramente uma flexibilização do horário, nos termos do disposto no Art.º 56.º do Código do Trabalho, mas antes a pretensão de fixação de um horário entre as 10h00 e as 18h30m, com descanso semanal sempre aos domingos e às segundas-feiras;*

*d) Por último, o seu pedido não vem acompanhado de elementos que permitam esclarecer cabalmente a necessidade do mesmo, nomeadamente a identificação do pai do seu filho e de cópia de documento comprovativo do regime definido sobre o exercício das responsabilidades parentais, de forma a*

*poder aferir se efetivamente o menor se encontra a residir permanentemente consigo;*

*e) Independentemente das razões supracitadas, o horário que sugere não é permitido por lei porque não compreende o descanso de 1h para refeição, obrigando a redução do período de descanso para almoço para 30m a uma autorização prévia do ACT, após requerimento da empresa nesse sentido, devidamente instruído com urna sua declaração escrita de concordância com a referida redução e desde que a mesma se mostre favorável ao seu interesse. (...)"*

- 1.5. A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, por correio registado, em 31.01.2019, onde esclarece que o horário proposto assegura sempre a abertura da loja e na hora de saída já se encontram na loja os trabalhadores do turno intermédio e do turno da noite, bem como ao fixar as horas de entrada e de saída permite à empresa contar coma presença da trabalhadora naquele período horário, e, finaliza afirmando que a redução do intervalo de descanso para trinta minutos é permitido em situações de flexibilidade de horário, apenas não podendo ser superior a 2 (duas) horas, invocando para o efeito os pareceres da CITE.
- 1.6. a carta enviada não foi uma imposição, como referido na resposta da entidade empregadora, mas de um mero pedido e o anexo enviado tinha um propósito informativo. Quanto ao prazo de elaboração do pedido com antecedência de 30 (trinta) dias relativamente à data de início do gozo do direito a trabalhar em regime de horário flexível, clarifica que não referiu data de início pelo que o argumento não se aplica. Mais, informa que os filhos têm 3 (três), 9 (nove) e 11 (onze) anos de idade.

- 1.7. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 06.02.2019, por correio registado rececionado a 07.01.2019.

\*

- 1.8. 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":

*"(...) d). 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 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.
- 2.2. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais 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”.

- 2.3. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4. A Diretiva 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*.
- 2.5. 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).*

- 2.6.** 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”.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as

---

<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)

orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos *e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.*".
- 2.11.** 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."*

- 2.12. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13. 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.
- 2.14. O/A 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).
- 2.15. 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.

- 2.16.** 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.
- 2.17.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, 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.
- 2.18.** 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.
- 2.19.** 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”.

**2.20.** 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.

**2.21.** 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.

2.22. 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>

2.23. Assim, entende-se 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.

2.24. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a

---

<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)

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)].

**2.25.** Atenda-se a 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 ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a 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.

**2.27.** No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime horário flexível para**

trabalhar no período compreendido entre as 10:00h e as 18:30h, com 30 minutos de pausa para refeição, com dias de descanso nos domingos e segundas-feiras, pelo período de 4 (quatro) anos.

**2.28.** Alegou para o efeito pretendido que é mãe solteira de uma criança com 7 (sete) anos de idade, a qual padece de transtorno do espectro de autismo, diagnosticado em junho de 2018, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, pelo que necessita lhe seja atribuído horário flexível compatível com as suas responsabilidades familiares, uma vez que necessita de ir buscar o filho à escola e acompanhá-lo nas atividades regulares extracurriculares.

**2.29.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora sustenta a sua decisão no seguinte:

- Aceder ao pedido de alteração de horário colocaria em causa a gestão do bom funcionamento da loja;
- A equipa de trabalho é constituída por 4 (quatro) funcionárias, encontrando-se o trabalho organizado rotativamente, pelo que a aceitação do pedido obrigaria a uma reestruturação dos horários existentes;
- O pedido da trabalhadora não constitui verdadeiramente uma flexibilização de horário, nos termos do disposto no art.º 56.º, do Código do Trabalho;
- O pedido não vem acompanhado de elementos que permitam esclarecer cabalmente a necessidade do mesmo, nomeadamente a identificação do pai do menor, e de cópia de documento comprovativo do regime definido sobre o exercício das responsabilidades parentais, de forma a poder aferir se efetivamente a criança se encontra a residir

permanentemente com a mãe;

- O horário sugerido não é permitido por lei porque não compreende o intervalo de 1h para refeição, obrigando a redução do período de almoço para 30m a uma autorização prévia da ACT, após requerimento da empresa nesse sentido, devidamente instruído com uma sua declaração escrita de concordância com a referida redução e desde que a mesma se mostre favorável ao seu interesse.

- 2.30.** A trabalhadora na apreciação à intenção de recusa esclarece que o horário proposto assegura sempre a abertura da loja e na hora de saída já se encontram na loja as trabalhadoras do turno intermédio e do turno da noite, bem como ao fixar as horas de entrada e de saída permite à empresa contar com a presença da trabalhadora naquele período horário, e, finaliza afirmando que a redução do intervalo de descanso para trinta minutos é permitido em situações de flexibilidade de horário, apenas não podendo ser superior a 2 (duas) horas, invocando para o efeito os pareceres da CITE.
- 2.31.** Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.
- 2.32.** 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-feira.
- 2.33.** 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 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.

- 2.34.** 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.
- 2.35.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida e se o serviço funciona por turnos é fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos para que não soçobrem períodos a descoberto.
- 2.36.** 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.
- 2.37.** Como bem esclarece o Douro Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, atrás identificado, "***será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.***".

- 2.38.** Pelo supra exposto, entende-se que o pedido objeto destes autos obedece à previsão do já citado art.º 56.º, e, por conseguinte, falece o argumento do empregador de o pedido não constituir uma verdadeira flexibilidade de horário.
- 2.39.** Também, não se vislumbra de que modo a requerida alteração de regime de horário de trabalho afetaria a boa gestão do funcionamento da loja, uma vez que o empregador não alega quaisquer factos que sustentem aquela afirmação.
- 2.40.** Note-se que a alteração de horário de um trabalhador, quando o funcionamento do serviço se encontre organizado por turnos rotativos, passa, inevitavelmente, pela alteração dos horários dos demais trabalhadores, o que, sublinhe-se, não comporta uma reestruturação dos horários, mas antes uma redistribuição dos turnos pré-definidos pelos trabalhadores daquele serviço/ loja.
- 2.41.** 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.
- 2.42.** Acresce que, no caso em apreço, a entidade empregadora não contesta a existência do turno solicitado pela trabalhadora, nem tão pouco aponta eventuais períodos a descoberto decorrentes da atribuição do horário em questão.

- 2.43.** Da apreciação da trabalhadora resulta expresso que o horário proposto permite assegurar sempre a abertura de loja e na hora de saída já se encontram na loja os/as trabalhadores/as dos turnos intermédio e da noite.
- 2.44.** Quanto à invocada falta de documentos que, no entender da entidade empregadora, deveriam instruir o pedido, elucida-se que o legislador não estabelece qualquer obrigação ou necessidade de apresentação de documento algum para o pedido de autorização para trabalhar em regime de horário flexível. Assim, é bastante a declaração da requerente de que tem um ou mais filhos menores de 12(doze) anos ou portador/es de deficiência ou doença crónica (nestes dois últimos casos sem indicação de limite de idade) e de que vive com ele/s em comunhão de mesa e habitação. Pelo que, se concluiu que o pedido está devidamente instruído, tanto mais que a trabalhadora teve o cuidado de declarar a vivência em comum, nos termos da lei, como, ainda, juntou declaração médica que atesta a doença do filho e a consequente necessidade de especial acompanhamento.
- 2.45.** Outra questão suscitada pela entidade empregadora prende-se com a duração do período de intervalo para almoço. A este respeito esclarece-se que os/as trabalhadores/as poderão ter redução do tempo de intervalo para almoço para efeitos de conciliação da vida pessoal com o exercício da atividade laboral.
- 2.46.** Esse período de intervalo poderá ser inferior a 30 minutos, pois o legislador não estabelece qualquer limite mínimo.
- 2.47.** Contudo, afigura-se razoável que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho possa ser de 30 minutos.

- 2.48. A este propósito sugere-se a consulta do nosso parecer n.º 15/CITE/2010, acessível em [http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2010/P15\\_10.pdf](http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2010/P15_10.pdf).
- 2.49. Analisados o pedido e os fundamentos da intenção de recusa, afigura-se que não existem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário solicitado, pelo que se conclui encontrarem-se preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.50. De salientar que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades

familiares ..., para trabalhar no período compreendido entre as 10:00h e as 18:30h, com 30 minutos de pausa para refeição, com dias de descanso aos domingos e segundas-feiras, pelo período de 4 (quatro) anos.

- 3.2. O empregador deve proporcionar 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 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 06 DE MARÇO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA 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, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENCAS ANEXA.**