

**PARECER N.º 141/CITE/2019**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.

Processo n.º 822/FH/2019

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu em 25.02.2019, mediante carta registada, da gerência da ..., solicitando a emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., a exercer funções no estabelecimento sito no Centro Comercial ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, mediante carta registada em 25/01/2019, rececionado pela entidade empregadora no dia 28.01.2019, tem o seguinte conteúdo:

*“(...) Nos termos do disposto no artigo 56.º da lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, venho informar V.Ex.ª que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação das minhas filhas menores de 12 anos (...) de 5 anos e (...) de 1 mês), pelo período de 12 anos com início a 16-4-2019.*

*Assim sugiro que as 40h semanais, 8h/dia sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho:*

*-Entre as 8:30 e as 17:30*

*-Sendo que as folgas serão ao Sábado e Domingo.*

*Declaro ainda viver com as menores em comunhão de mesa e habitação (declaração em anexo).*

*Sem mais assunto aguardo resposta.*

(...)"

- 1.3. Na sequência deste pedido foi a trabalhadora notificada pela entidade empregadora, no dia 15.02.2019, por carta registada em 14.02.2019, da seguinte intenção de recusa:

*"(...) Assunto: Resposta a carta recebida a 28 de janeiro de 2019. Recusa de pedido de horário flexível.*

*Ex.ma Sr.<sup>a</sup>:*

*..., enquanto entidade empregadora de V. Exa. e atento o teor da missiva que nos remeteu, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, vem comunicar que recusa o pedido de horário flexível, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e falta de fundamentação do pedido.*

*Antes de mais, o pedido ora efetuado não está em conformidade com as exigências legais, porquanto V. Ex.<sup>a</sup> se limita a fixar um período de horário de trabalho, sem facultar à sua entidade empregadora qualquer flexibilidade ou sequer possibilidade para elaborar o horário de trabalho.*

*Em todo o caso, e por mera cautela, mesmo que se considere estar cumprido este requisito, o que não se aceita, também a decisão da entidade empregadora se reconduz à recusa do pedido de horário flexível, nos seguintes termos:*

*Foi outorgado, com V. Ex.<sup>a</sup>, um contrato de cessão de posição contratual em 1 de janeiro de 2010, pelo qual a ora exponente assumiu a posição de sua entidade empregadora e a antiguidade de V. Exa. reportada a 11 de janeiro de 2006. Desde o início da relação laboral que V. Exa. tomou conhecimento do funcionamento interno da empresa, mormente da exigibilidade e necessidade de exercer as suas funções por turnos rotativos, pois só assim é possível fazer escalas de trabalhadores.*

*Por outro lado, como também é do seu conhecimento, a entidade empregadora exerce a sua atividade em estabelecimentos inseridos em Centros Comerciais, estando dispensada de encerrar ou suspender o seu funcionamento.*

*O estabelecimento sito no ... tem o seguinte horário de funcionamento: de segunda a quinta e domingos e feriados, das 10 horas às 23 horas; sextas, sábados e vésperas de feriado, das 10 horas às 24 horas. Já o estabelecimento sito no ... tem o seguinte horário de funcionamento: de segunda a domingos, das 10 horas às 22 horas.*

*No que tange ao requerimento apresentado, também não se aceita a fundamentação que aí melhor consta.*

*Com efeito, o direito ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares não é adquirido de forma automática e exclusivamente por causa da existência de filhos menores de 12 anos de idade, mas sim desde que tal se configure como absolutamente necessário ao cumprimento das obrigações parentais. Isto porque o exercício deste direito contende diretamente com o normal funcionamento da empresa, conforme se irá demonstrar, que também é um direito da entidade empregadora que tem de ser respeitado por todos quantos exercem uma categoria profissional nos seus estabelecimentos.*

*Como fundamentação ao presente pedido deparamo-nos com a necessidade de “prestar assistência na educação das filhas menores”. Ora, uma das filhas tem 1 mês, estando ainda abrangida pela licença parental, não sendo por isso necessário o pedido ora efetuado.*

*Já quanto à filha de 5 anos, não é alegado por V. Ex.<sup>a</sup> os motivos que alteraram as circunstâncias na presente data. Na verdade, esta filha menor já nasceu na pendência do contrato de trabalho e só passados 5 anos é que V. Ex.<sup>a</sup> sente necessidade de trabalhar em horário flexível sem alegar e/ou demonstrar alguma circunstância que altere as necessidades. Por outro lado, conforme consta da declaração, V. Exa. é casada, pelo que as responsabilidades parentais são partilhadas com o seu marido. Contudo, nada refere quanto ao exercício do direito ao horário flexível por parte do cônjuge e/ou a impossibilidade de conjugarem a prestação de educação aos filhos menores entre ambos, que permita o exercício do direito ao horário flexível noutros moldes diferentes do proposto. Por isso, se ambos têm possibilidade de requerer o horário flexível e se ambos têm as*

*mesmas exigências, porquê que só no caso de V. Exa. é que se torna necessário o horário flexível? Atento o requerimento apresentado, não existe qualquer justificação plausível para o tratamento diferente de ambos os cônjuges, pelo que a prestação de educação aos filhos poderá e deverá ser levada a cabo por ambos os cônjuges e, assim, a possível flexibilidade de horário ser diferente.*

*Por último, como V. Ex.<sup>a</sup> bem sabe, a entidade empregadora está dispensada de fechar aos sábados e Domingos, sendo estes dias, como resulta do senso comum, de maior afluência de clientes e, como tal, de um aumento de trabalho. Ora, daqui resulta a imprescindibilidade de dotar os estabelecimentos de um número de funcionários que permita dar resposta cabal à procura dos seus produtos e/ou serviços. Significa o exposto que não podendo ser efetuadas escalas com todos os trabalhadores, será impossível à entidade empregadora ter funcionários suficientes durante os fins de semana. Na verdade, V. Ex.<sup>a</sup> não demonstra que o seu marido trabalha aos fins de semana e que V. Exa é a única pessoa que poderá cuidar do filho. Além do mais, não é alegada ou demonstrada qualquer alteração dos pressupostos da vida familiar de V. Exa., desde a data do nascimento dos filhos até à presente, que justifique uma alteração do horário de trabalho nos termos peticionados. Aliada esta exigência imperiosa do funcionamento da entidade empregadora à falta de qualquer motivo alegado por V. Exa. para a não prestação de trabalho ao fim de semana, a outra decisão não podemos chegar para além da recusa do seu pedido de horário flexível.*

*No que tange às necessidades imperiosas da empresa, como é do seu conhecimento decorrente da sua antiguidade, não é possível fazer escalas de trabalho com uma funcionária, tendo a limitação do horário que propõe. A suceder assim, tal implicaria para os demais trabalhadores um acréscimo de turnos, e, por consequência, teriam de fazer um esforço desproporcional ou até poderá implicar a contratação de outro trabalhador para fazer os turnos de V. Exa., com um acréscimo incomportável das despesas, tendo em conta a realidade económica da*

empresa.

*No que concerne ao pedido de horário flexível em concreto, como decorre dos requisitos legais, para o aplicar têm que existir reais possibilidades para a entidade empregadora fixar esse horário. Face a todas as limitações impostas por V. Ex.a, a verdade é que a ... não tem possibilidades para fixar o tipo de horário flexível pedido, pelo seguinte:*

*Os turnos dos trabalhadores começam às 8 horas e 30 minutos e terminam em simultâneo com o horário de encerramento do estabelecimento. Significa pelo exposto que, durante uma semana normal de trabalho, no estabelecimento sito no ..., os funcionários têm o horário de trabalho fixado dentro das 103 horas e 30 minutos semanais de funcionamento daquele Centro Comercial e, no estabelecimento sito no ..., este período é de 94 horas e 30 minutos.*

*De acordo com o requerido pela trabalhadora, a entidade empregadora fica limitada a fixar o horário de trabalho de 40 horas semanais dentro de 45 horas possíveis. Se a este facto acrescer um período para intervalo de descanso de 1 hora, então este intervalo de tempo possível passa a ser de 40 horas. Facilmente se constata pelo ora demonstrado que não estamos perante qualquer horário flexível, mas antes uma tentativa de impor à entidade empregadora um horário de trabalho que, para além de não ser praticável, vai contra os princípios mais elementares do Direito do Trabalho em geral e do horário flexível em particular, já que a fixação do horário é um direito exclusivo da entidade empregadora.*

*Esta factualidade, como facilmente se depreende, coloca em causa a própria gestão dos recursos humanos, pois o número de funcionários atuais permite fazer as escalas rotativas desde sempre em vigor na empresa. A alteração do horário, principalmente com a impossibilidade de fazer turnos, de um só funcionário é causa direta e necessária de impedimento da empresa em gerir os recursos humanos como o tem vindo a fazer, e irá provocar esforços acrescidos e desproporcionais dos restantes funcionários, pelo que não restará outra solução à entidade empregadora que não seja a de contratar um novo funcionário para exercer as mesmas*

*funções. Neste caso, V. Exa. passará a ser um “ativo desnecessário” e, como tal, implicará um custo acrescido sem qualquer retorno financeiro para a empresa. Face às presentes condições económicas da empresa, este custo acrescido torna-se insuportável e incomportável, razão que impede a assunção do mesmo.*

*(...)”.*

- 1.4. A trabalhadora veio apresentar, por carta registada em 20.02.2019, apreciação aos motivos apresentados nesta intenção de recusa, rececionada pela a entidade empregadora em 22.02.2019, como segue:

*“(...) Em resposta à sua carta data de 14 de fevereiro de 2019, na qual recusa o pedido de horário flexível, cumpre informar o seguinte:*

*O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito consagrado no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), nos termos do qual **estabelece que todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facilitar a realização pessoal e a permitir a conciliação.***

*O cumprimento do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar exige dos empregadores uma organização do trabalho, que tenha em conta as necessidades familiares dos seus trabalhadores, designadamente quando estes tenham de acompanhar os seus filhos menores.*

*As entidades patronais têm os seguintes deveres:*

*- O dever de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho);*

*- O dever específico na organização do tempo de trabalho segundo o qual o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho), **afastando a ideia de que o período de funcionamento é um limite absoluto à organização dos horários de trabalho, abrindo a***

*possibilidade de que as tarefas acessórias ou conexas com a atividade principal podem ser executadas fora dele, tais como os atos de preparação ou de conclusão daquela atividade.*

*O direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho), constituem ainda medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional e familiar de trabalhadores com responsabilidades familiares.*

*Em suma, enquanto trabalhadora tenho direito ao horário flexível, pois tenho duas filhas menores, uma de um mês e outra e cinco anos, sou casada mas o meu marido trabalha para uma empresa portuguesa de construção, que tem diversas obras de construção no estrangeiro, nomeadamente em ..., ..., entre outros países. Quando vai para o estrangeiro ausenta-se por períodos não inferiores a um mês, inclusive já teve três meses, no estrangeiro sem vir a Portugal, nem a casa.*

*Quando trabalha em território nacional, trabalha em obras distantes de casa, ficando hospedado nesses locais e regressa a casa apenas ao domingo. Sei bem que as responsabilidades parentais pertencem aos dois progenitores, no entanto e como deverá compreender, por uma **questão de senso comum**, é impossível o meu marido pedir o horário flexível, pois quanto é totalmente incompatível com o exercício da S/ profissão, Parece-me insultuoso, o facto de estar V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> tecer considerações sobre o facto de só agora eu sentir necessidade de horário flexível.*

*Salvo o devido respeito, pois agora é que eu preciso mesmo de um horário flexível, ter dois menores a meu cargo, é um encargo redobrado, exige muito mais tempo e disponibilidade, do que só ter um e já para não dizer que á data que a minha primeira filha nasceu o meu marido não estava tão ausente e regressava diariamente a casa.*

*Quanto às necessidades imperiosas da empresa, não se consideram válidas, pois é possível elaborar horários escala com uma funcionária com horário fixo.*

*Aliás, conforme é do V/ conhecimento, existem na vossa empresa trabalhadores que trabalham com horário flexível fixo, sem turnos rotativos*



*e sem trabalhar ao fim de semana.*

*Por tudo o que acima foi exposto, requero a V Ex.<sup>a</sup> que repondere na sua decisão de recusa ao M/ pedido.*

*Caso assim não entenda, aguardarei pelo parecer da CITE.*

*(...)"*.

- 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 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 (...)"*.

- 2.1.1.** 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 (...)*”.

**2.2.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica 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 (...)*”.

**2.2.1.** 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. (...)*”.

**2.2.2.** 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) (...).”*

**2.2.3.** 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. (...).”*

**2.3.** 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) (...).

**2.3.1.** 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. (...)”*

**2.3.2.** 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”.*

**2.3.3.** 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. (...)”.

**2.3.4.** 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”.

**2.3.5.** 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. (...)”.*

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

**2.4.** 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.

**2.4.1.** 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.

**2.4.2.** 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.

- 2.4.3.** 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.
- 2.4.4.** Esclareça-se que deve ser 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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.5.** 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 ser praticado um horário fixo, como é o caso ora em análise, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.



2.6. 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 por juízos de prognose. Mesmo que outros/as trabalhadores/as estejam já a praticar horários flexíveis ou especiais, todos/as (incluindo a trabalhadora ora requerente) deveriam usufruir dos horários por si requeridos, o mais tempo possível, sem por em causa o funcionamento do serviço.

2.6.1. Neste sentido dever-se-á acrescentar que se afigura não fazer sentido, ser coerente e carecer de fundamento legal que a trabalhadora agora em causa possa ser discriminada relativamente a outros/as colegas, como refere a entidade empregadora na intenção de recusa.

2.7. Ainda e *tal 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”*.

2.7.1. Neste contexto, 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 que o/a trabalhador/a indica como podendo laborar, como abrangendo os dias da semana que indica como necessários para exercer o seu direito à conciliação, podendo inclusive não lhe ser exigível exercer atividade profissional, de modo a que, efetivamente, lhe seja facultado o exercício do direito a conciliar o tempo de trabalho com o tempo devido à família, mormente no que respeita a filhos/as menores de 12 anos, como é o caso em análise em que quer o pedido formulado quer a reafirmação do mesmo na apreciação da trabalhadora, devem ser lidos à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, como mecanismo de equilíbrio.

2.8. Também a CITE tem defendido, em diversos pareceres, referindo-se a título exemplificativo o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), do qual se que: - *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”.*

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

2.9. E quanto à duração do horário concedido 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 excepcionais, as respetivas entidades empregadoras, os tenham que

alterar, no âmbito das responsabilidades de gestão dos recursos humanos sob a sua orientação.

**2.10.** Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda a legislação invocada 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, pelas entidades empregadoras, de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

**2.10.1.** Assim, as entidades empregadoras encontram-se sujeitas ao cumprimento dos prazos previstos nos já aludidos normativos e apenas podem recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a requerente se este/a for indispensável, de onde se retira que deve ser demonstrado um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, demonstrando comprovadamente, em que se traduzem tais exigências imperiosas que não devem corresponder a meros constrangimentos.

**2.10.2.** Nestas circunstâncias, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora reproduzidos nos pontos 1.2 e 1.4 no presente parecer, os argumentos utilizados pela entidade empregadora, no ponto 1.3, verifica-se que esta entidade, não cuidou de demonstrar razões que configurem a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, quedando-se na exposição de alegações de índole conclusiva, baseadas em juízos de prognose, de forma genérica, que não permitem avaliar

objetivamente de que forma e em que medida o horário requerido pela trabalhadora poderia prejudicar o funcionamento do Serviço, não cumprindo as determinações insitas nos artigos 56º e 57º do CT.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ...
  
- 3.2. 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 20 DE MARÇO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**