

## PARECER n.º 163/CITE/2019

**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 1055/FH/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 12.03.2019, carta registada da ..., solicitando a emissão de parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., com a categoria profissional de vendedora, a exercer funções na loja ... de ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, por e-mail de 11.02.2019, tem o seguinte teor:

*“(...) Venho por este meio informar que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência ao meu filho menor (16 meses) com quem vivo em comunhão de mesa e habitação e para a conciliação da vida profissional com a familiar, pelo período de dois anos com início a partir da data da vossa resposta.*

*Solicito que o meu horário de trabalho seja entre as 08h30 e as 18h de segunda a sexta feira e com descanso fixo ao fim de semana.*

*Pretendo também que o meu horário seja de 6h contínuas (sem interrupção para refeição) durante o período em que durar a amamentação.*

*(...)”.*

1.3. A entidade empregadora entregou à trabalhadora a intenção de recusa,

pessoalmente, em 28.02.2019, a intenção de recusa, como segue:

*“(...) **Assunto:** Requerimento de horário flexível*

*Acusamos a receção, no dia 11 de fevereiro de 2019, de mail em que solicita:*

*“meu horário de trabalho seja entre as 08h30 e as 18h de segunda a sexta feira e com descanso fixo ao fim de semana.*

*Pretendo também que o meu horário seja de 6h contínuas (sem interrupção para refeição) durante o período em que durar a amamentação.”*

*Este pedido é efetuado pelo período de dois anos com início da data da nossa resposta.*

*Após análise do seu pedido, a ..., vem pela presente, comunicar a **intenção de recusa dos seus requerimentos**, com fundamento nas razões e motivos que se seguem.*

#### **1. Do conceito de horário flexível**

*Antes de mais, importa salientar que a solicitação a que se responde não constitui horário flexível, tal como definido no art.º 56.º do CT.*

*Com efeito, esse conceito está previsto no n.º 2 do referido artigo segundo o qual o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário» (artigo 56.º n.º 3). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador.*

*Ora o horário por si solicitado não cumpre esses requisitos legais, não sendo, de facto, um horário flexível, mas sim um horário fixo. Aliás, nem sequer sendo um horário, antes um limite de horas que não atenta as regras legais que devem ser observadas neste âmbito. Quem tem que definir esse limite de horas não é a trabalhadora, mas sim a Loja.*

*Nesse sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em Acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que «Se o*

*trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho, mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei. Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar- o horário flexível diz respeito aos limites diários.».*

*Também o Tribunal Judicial do Porto, 5.<sup>a</sup> Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, aderiu à tese acima expressa, mais tendo acrescentado que "do exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré."*

*Conclui-se, assim, que o conteúdo do por si pedido não corresponde ao regime previsto nos art<sup>os</sup> 56<sup>o</sup> e 57<sup>o</sup> do CT, pelo que estando mal formulado e ao procurar impor à ... algo que só à empresa compete. não esta sujeito à disciplina legal emergente das referidas normas.*

*Sem prescindir, mais se diga que:*

## ***2. Das exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Vendas na Loja de ...***

*V.<sup>a</sup> Exa exerce funções de Vendedora num estabelecimento comercial que está aberto ao público entre as 09h00 e as 21h00 e necessita de estar disponível para prestar assistência das 07h00m às 22h00m, 363 dias/ano. O quadro de pessoal da Loja são 31 pessoas, todas em regime de turnos rotativos.*

*Na Loja há mais 16 trabalhadores com filhos menores de 12 anos.*

*Para garantir a prestação de serviços e abertura contínua da loja, o ... organiza os tempos de trabalho através de vários horários que cobrem a totalidade das necessidades de prestação de serviços.*

*Isto significa que os Vendedores estão repartidos por três períodos:*

*abertura/manhã, intermédio e tarde/fecho.*

*A loja tem picos sazonais de vendas e de afluência de clientes, mas, normalmente, o período compreendido entre as 18h00 e as 20h00 é aquele em que, por excelência, a afluência de Clientes à loja é mais elevada, sendo, por isso, necessário ter mais recursos humanos disponíveis para fazer face às necessidades de atendimento nesse período.*

*Para além disso, aos fins-de-semana o volume de vendas aumenta exponencialmente, pelo que é fundamental contar com a disponibilidade de todos os trabalhadores na organização dos horários.*

*A loja apenas abre ao público às 9h00. Todavia o primeiro trabalhador entra ao serviço às 07h30 para assegurar os serviços de preparação antes da abertura.*

*Isto posto:*

*Se lhe fosse concedido o horário que solicitou, o ... deixaria de contar com o seu serviço durante uma parte substancial do período de apoio aos Clientes, o que não é compatível com as concretas necessidades da loja, com o período de funcionamento exigido e com a equidade que deve reger a laboração dos horários de todos os trabalhadores.*

*De facto, ao atribuir-lhe um horário como o solicitado, estará a **sobrecarregar os seus colegas** com mais idade e/ou os que não têm filhos com idade inferior a 12 anos. Seriam esses que teriam que colmatar a sua ausência, o que seria altamente injusto e prejudicial para a sua saúde.*

*O ... não ignora as necessidades dos seus trabalhadores e tem sempre a preocupação de assegurar a conciliação das respetivas vidas familiar e profissional, no entanto, para garantir o horário que solicita, o ... teria que prejudicar diretamente os seus colegas.*

*A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED-Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES) dispõe, na respetiva Cláusula 10.<sup>a</sup> alínea c), o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano,*

*incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias."*

*Ora, sendo os horários organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, a empresa tem, obrigatoriamente, de respeitar o que resulta da cláusula transcrita.*

*Os trabalhadores da loja e, em concreto, os trabalhadores que integram a equipa de V.exa., ficariam necessariamente prejudicados se fosse excluída do sistema de folgas rotativas e horário diversificado em vigor.*

*Este sistema permite uma distribuição tendencialmente equilibrado das folgas por todos os trabalhadores do estabelecimento.*

*Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o funcionamento, da loja e qualidade de serviço desta.*

*O sistema de horários rotativos é o único que permite conciliar o período de abertura da loja com as regras laborais em vigor.*

*Em face ao exposto e porque o seu pedido:*

- 1. Colide com o interesse, em primeiro lugar, dos nossos Clientes;*
- 2. É penalizante para os demais trabalhadores seus colegas, e da Loja;*

*Não podemos aceitar o que pede e, se por alguma razão, as autoridades nos forcarem a aceitar o seu pedido, recorreremos ao Tribunal do Trabalho de ... para fazer valer os direitos dos seus Colegas e da Loja.*

*Por estas razões, a ... pretende recusar pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que foi pedido (n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho). Sem prejuízo, a ... não põe de parte a possibilidade de conceder um ajuste de horário de forma a facilitar-lhe a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

*(...)"*.

- 1.4. Notificada a trabalhadora desta intenção de recusa, veio, por e-mail de 04.03.2019, apresentar a seguinte apreciação:

“(…) Venho por este meio apresentar apreciação da recusa de horário flexível entregue por vós no passado dia 28/02/2019.

Em relação ao ponto 1, eu não estou a escolher o horário, mas sim os limites que me permitem acompanhar o meu filho, visto que o horário da creche é das 08h as 18h30, daí ter solicitado que o meu horário seja compreendido entre as 08h30 e as 18h, dando aqui alguma margem para a elaboração do horário de trabalho e tendo em conta que atualmente faço 6h diárias pela dispensa para amamentação.

Em relação aos fins de semana que solicitei, fi-lo porque é uma das principais necessidades para poder acompanhar o meu filho, que não estando na creche nem comigo e, como ainda é amamentado, ainda depende muito de mim para acalmar e para conseguir dormir e sente muito a minha falta ficando a chorar durante varias horas, por vezes até adormecer de exaustão o que não me parece de todo benéfico para o seu bem-estar.

Posto isto considero que um fim de semana por mês é muito pouco para conseguir acompanhar o meu filho e sendo uma criança tão pequena que precisa tanto da Mãe.

O que pretendo não é um tratamento preferencial como foi mencionado por vós mas sim um horário que me permita a conciliação da vida profissional com a familiar. E com horários como o das 13h quando tenho que deixar o meu filho na creche até as 10h e só volto a estar com ele por volta das 20h30 não me parece um horário que permita essa conciliação, pois acabo por estar apenas 1h de manhã com o meu filho enquanto o preparo para o levar a creche e depois 1h a noite quando chego do trabalho e o vou preparar para dormir e o adormeço.

Em resumo 2h por dia com um bebé de 17 meses e a ser amamentado, não me parece de todo ajustado às necessidades da criança que é quem tem que ser aqui tratado como prioritário.

O horário sugerido por vós na reunião de dia 21/02/2019 que é todos os dias das 10h as 16h sem pausa para almoço (1h) é no meu ver o horário que permite estar mais tempo com o meu filho, mas estou recetiva a outras propostas tal como na questão das 6h seguidas que solicitei.  
(...)"

- 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 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 (...)*”.

**2.2.1.** 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 epigrafe “*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 epigrafe “*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 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 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.
- 2.5.** 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 efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 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 perante situações hipotéticas. Mesmo que outros/as trabalhadores/as estivessem já a praticar horários flexíveis ou especiais, todos/as (incluindo a trabalhadora ora requerente) deveriam usufruir, dos horários por si requeridos, sem por em causa o funcionamento do serviço.

- 2.7. Também, a CITE tem defendido, em diversos pareceres, nomeadamente no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), do qual se extraiu o seguinte excerto: - *“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.”*.

- 2.7.1. 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).

**2.8.** De acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível, como é o caso ora em análise, por motivo de responsabilidades familiares indique no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, podendo por isso, requerer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, assistindo-lhe legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

**2.8.1.** Neste sentido, como ensina o Professor Monteiro Fernandes *Direito do Trabalho, Almedina, 12ª edição, pág. 336: "o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso"*.

**2.8.2.** Assim sendo, atentando a que na previsão legal contida no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho é utilizada a expressão "período normal de trabalho diário", deve, pois, ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os dias da semana em que não pretende exercer atividade profissional, de modo a que lhe seja permitida a conciliação trabalho/família, estando o atual pedido corretamente formulado, pois que o horário flexível previsto neste artigo 56.º não configura um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.



2.9. 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, conforme o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

2.9.1. 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.

2.9.2. 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, ponto 1.3, verifica-se que esta entidade, apesar de apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, 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 ínsitas nos

artigos 56º e 57º do CT, salvo a celebração de acordo entre as partes mencionado por ambas.

### **III - CONCLUSÃO**

**3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera:

**3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ...

**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 03 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMERCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**