

## PARECER N.º 191/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 1264/FH/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 25.03.2019, e-mail de advogado da Direção de Relações Laborais do ..., solicitando a emissão de parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador com responsabilidades familiares, ..., detentor da categoria profissional de operador especializado a exercer funções na loja denominada «...», sita em ...

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador rececionado pela entidade empregadora no dia 06.03.2019, tem o seguinte teor:

*“(...) Eu, ..., divorciado, residente (...), portador do cartão de cidadão n.º (...), emitido pela República Portuguesa e válido até 16-02-2028, (...) do quadro da loja ... de ..., venho requerer a V.ª Exa encarecidamente, Horário Flexível de trabalho com responsabilidades familiares por ter uma filha menor com deficiência de ..., nos termos do Art.º 56.º e 57.º, da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro publicado em Diário da República n.º 30 serie 1 de 12/12/2009.*

*De acordo com o Art.º 57.º, nº 1, alínea a) da lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, venho requerer que o meu horário seja de segunda a sexta e folga ao Sábado e Domingo, mantendo também o meu local de trabalho e função. Em termos de carga horária venho requerer de Segunda a Quinta com disponibilidade total para servir a loja no horário que for*

*necessário e que a mesma pretender dentro dos âmbitos legais, na sexta solicito horário em que trabalhe no máximo até às 19 horas para poder ir buscar a minha filha a casa da mãe para passar os fins de semana comigo, peço também alguma abertura da vossa parte a quando a marcação de férias de verão a fim de poder passar os 15 dias por direito com ela decretados pelo tribunal e que esse período seja no tempo dela de férias da Escola.*

*Solicito este horário pois a minha filha (...) de 13 anos, sofre de uma doença genética (...), que cursa com défice visual e auditivo e com condicionantes da sua autonomia nas atividades diárias, precisando de acompanhamento permanente.*

*Comprometendo me assim:*

*A continuar a cumprir na íntegra, todos os deveres e obrigações, na qualidade de trabalhador.*

*Peço deferimento.*

*Documentos em anexo:*

- *Relatório Médico*
- *Acordo de exercícios parentais*

*(...)"*.

- 1.3.** A entidade empregadora, notificou pessoalmente o trabalhador em 15.03.2019, da seguinte intenção de recusa:

*" (...) **Assunto:** Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.*

*Exmo. Senhor,*

*Acusamos a receção, no dia 06 de março de 2019, da carta que enviou à ..., solicitando que lhe fosse atribuído um horário flexível, que lhe permitisse terminar a sua jornada de trabalho a sexta-feira antes das 19h00, mantendo o regime de horários diversificados nos restantes dias. Adicionalmente, solicita a alteração ao seu regime de folgas, visando trabalhar entre segunda e sexta-feira, com folgas ao sábado e ao domingo.*

*Pese embora a ... considere que o pedido formulado a ela dirigido não*

*consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.*

*No que concerne ao pedido de marcação de férias, e uma vez que este procedimento não se refere a esse âmbito, será o seu pedido analisado oportunamente.*

*Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de **alteração de horário de trabalho**, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

**(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido**

*Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, 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**». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «**os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário**, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que 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 (alíneas a) e b) do no 3 do artigo 56.º do CT).*

*V.ª Exa indicou que pretende que a sua jornada de trabalho cesse antes das 19h00 a sexta-feira, o que corresponde a um **pedido de horário fixo**. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que **cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória** (que se poderão designar por plataformas fixas) e os **períodos de início e termo do período normal de trabalho diário**. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições. Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, que um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda*

*que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Já neste 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 (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). 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.».*

*Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho, (**se não uma verdadeira impossibilidade**), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.*

*Por outro lado, ainda exige V.ª Ex.ª, uma **alteração do regime de folgas**, com folga fixa aos sábados e domingos. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.*

*Além do acórdão já referido, também o Tribunal Judicial do Porto, 5.ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à **tese sustentada** pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou 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."*

*A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral*

*(CCT entre a APED-Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES- Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) 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."*

*Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º. Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.*

***Sem prescindir,***

***(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja (...)***

*Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operador Especializado na loja ... – ... (doravante designada por «loja») exercendo as funções na secção de padaria.*

*A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h30 e as 22h00.*

*V.<sup>a</sup> Exa tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados desde a data de admissão.*

*Isto posto:*

- 1. A loja tem um total de 66 trabalhadores, dos quais 42 trabalham a tempo inteiro.*
- 2. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.*
- 3. Contudo, existem 2 trabalhadores com horário ajustado em função das*

*suas necessidades.*

4. *Por sua vez V.<sup>a</sup> Exa integra a secção de padaria, composta por 5 trabalhadores.*
5. *Os trabalhadores que integram a secção de V. Exa. são responsáveis por um conjunto de tarefas que incluem, entre outras, a cozedura dos produtos, embalagem, limpeza e higienização, existindo ainda uma forte componente de atendimento ao público.*
6. *A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, apresentando, por isso, vários horários, mas que tendencialmente correspondem aos seguintes:*
  - a. *06h00 as 16h00 (abertura)*
  - b. *09h00 as 19h00 (intermedio)*
  - c. *12h00 as 22h00 (fecho)*
7. *Por sua vez, a secção de padaria apresenta os seguintes horários:*
  - a. *07h00 as 17h00 (abertura)*
  - b. *09h00 as 19h00 (intermédio)*
  - c. *12h00 as 22h00 (fecho)*
8. *Para que a secção possa operar, é necessária a presença de um trabalhador por cada horário, ou seja, 3 trabalhadores no mínimo.*
9. *Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se todos os dias ao final da tarde, existindo um forte aumento durante os fins de semana.*

**Ora,**

10. *V.<sup>a</sup> Exa pretende um horário que lhe permita terminar a sua jornada de trabalho as sextas antes das 19h00, mantendo-se o regime de horários diversificados para os restantes dias.*
11. *Além disto, solicitou folgas fixas ao sábado e ao domingo.*
12. *Em primeiro lugar, e com relação ao horário solicitado, verifica-se que a única hipótese de compatibilização passaria pela realização do horário de abertura ou intermedio.*
13. *Todavia, esta fixação do horário poderá implicar uma falta de flexibilidade na gestão da secção, especialmente perante períodos de*

*ausência motivados por férias ou doença.*

14. *No limite, tal poderia conduzir a indisponibilidade de recursos para efetuar o atendimento ao cliente no horário de fecho, altura que coincide com uma maior afluência de clientes.*

**Adicionalmente**

15. *O número de trabalhadores que está alocado à secção de V. Exa. é o mínimo necessário para garantir o seu funcionamento, verificando-se já algumas dificuldades na definição do horário, especialmente quando existem outros trabalhadores de férias, mas também devido ao facto de se tratarem essencialmente de trabalhadores a tempo parcial.*
15. *Todavia, as dificuldades são ainda maiores ao fim de semana devido a já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos.*
17. *A secção de padaria conta com apenas 5 trabalhadores, numero esse que não corresponde ao numero real, na medida em que a rotatividade dos dias de descanso semanal e o gozo de férias podem influir e limitar a sua disponibilidade.*
18. *Ou seja, se a loja não puder contar com V. Exa. poderão não existir trabalhadores necessários para assegurar o atendimento dos clientes ao fim de semana, algo que teria um impacto direto nos resultados da loja.*
19. *Ademais, o Contrato Coletivo aplicável, já mencionado, determina que «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».*
20. *Assim, em face desta obrigatoriedade em assegurar a rotatividade dos dias de descanso semanal por forma a que coincidam com os domingos, também consecutivamente em relação aos sábados, a*

*atribuição do horário solicitado poderia colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria ilegal.*

- 21. Além disso, em caso de gozo de férias ou perante a ausência de um ou mais trabalhadores, os elementos disponíveis podem revelar-se insuficientes para atender as solicitações dos clientes.*
- 22. A secção de padaria necessita de um atendimento rápido e personalizado, tratando-se, pois, de um fator competitivo diferenciador em relação à concorrência.*
- 23. Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, o atendimento tornar-se-á mais demorado, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.*
- 24. E esta impaciência e insatisfação afetam a imagem e reputação da loja, dissuadindo os clientes de lá regressarem.*
- 25. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário e da alteração ao regime de folgas solicitados a secção não teria um quadro suficiente para responder as suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar.*

**Em suma,**

- 26. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.*
- 27. A atribuição do horário e do regime de folgas solicitado causariam prejuízo a loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto a sua imagem.*
- 28. Principalmente durante os fins de semana, altura em que a loja deixaria de contar um trabalhador a tempo inteiro (V. Exa.).*



29. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-lo do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.

30. 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 a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

31. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho nem tampouco a modificação do regime de descanso semanal.

Em face do exposto, e pese embora a intenção de recusa apresentada, a ... reforça a sua disponibilidade para tentar alcançar um acordo equilibrado que beneficie ambas as partes.

Sem prejuízo, informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de **5 (cinco) dias** a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. solicitou não encontra fundamentado, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT.

Com os melhores cumprimentos,  
(...)"

- 1.4. Notificado o trabalhador desta intenção de recusa, não consta do processo que tivesse apresentado apreciação à intenção de recusa, nos termos legais.

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

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

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A 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 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 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 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 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. 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.

2.7.1. 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"*.

2.7.2. 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.

- 2.8. Relativamente 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 ou sem limite de idade no caso de menores sofrendo de doença genética como é o caso ora em apreço, não obstante, se ocorrerem circunstâncias verdadeiramente excecionais, as respetivas entidades empregadoras, os tenham que alterar, no âmbito das responsabilidades de gestão dos recursos humanos sob a sua orientação.
- 2.9. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção, 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.
- 2.9.1. Devem, assim, os pedidos dos/as trabalhadores/as, obedecer aos requisitos previstos nestes normativos, bem como as entidades empregadoras cumprirem os respetivos prazos legais e recusarem os pedidos com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que quer dizer que aquelas devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.11. Na sequência de todo o exposto, tendo em conta o teor do pedido do trabalhador, reproduzido no pontos 1.2 do presente parecer, a intenção de recusa ponto 1.3, verifica-se que esta entidade, não cuidou de demonstrar, suficientemente, razões que configurem a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, quedando-se na exposição de alegações genéricas de índole conclusiva, baseadas em juízos de prognose, que não permitem avaliar objetivamente de que forma e em que medida o horário requerido pelo trabalhador poderia prejudicar o funcionamento do Serviço, não cumprindo as determinações ínsitas nos artigos 56º e 57º do CT.

### III - CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

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

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 17 DE ABRIL 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 DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)