

## **PARECER N.º 235/CITE/2019**

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.  
Processo n.º 1476/FH/2019

### **I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 08.04.2019, através de correio postal registado, da ..., cópia do processo do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora ..., para efeitos de emissão de parecer, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. O pedido de horário flexível da trabalhadora, datado de 13.03.2019, possui o teor que se transcreve:

“Exma. Senhora,  
..., trabalhadora da instituição, com a categoria de ..., vem informar V. Exas que, nos termos do disposto no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar melhor assistência na educação e formação de sua filha (...), nascida em ... e a frequentar o infantário (...), conforme declaração do mesmo que junta em anexo.

O período pretendido é até ao início da escola primária.

Quanto ao horário de trabalho proposto:

a) enquanto durar o período para amamentação, manter-se o horário praticado atualmente, todos os dias da semana, exceto ao sábado, dado que o infantário está fechado e não tenho a quem deixar a guarda da minha filha, com o gozo de folga ao domingo de acordo com o contrato coletivo.

b) findo o período de amamentação, sugere-se que o horário seja compreendido entre as 8h.00 e as 15h.20, em jornada de trabalho contínua, com redução de 30 minutos de intervalo para o almoço, todos os dias da semana, exceto ao sábado, ou entrada às 8h.00, intervalo para almoço das 13h.30 às 14h.30 e saída às 15h.50, todos os dias da semana, exceto aos sábados, por não ter a quem deixar a guarda da minha filha, com o gozo de folga ao domingo de acordo com o contrato coletivo.

Para prova que a menor vive em comunhão de mesa e de habitação com a requerente, junta-se o atestado de Junta de Freguesia.

Junta-se também o horário de funcionamento do estabelecimento onde o marido exerce a sua atividade de empresário em nome individual.

Assim, venho solicitar a V. Exas que no prazo de 20 dias a contar da receção do presente pedido comuniquem por escrito a V/decisão, dando por aceite o pedido se nesse prazo nada disserem.

Com os melhores cumprimentos,

Pede deferimento

A Requerente"

- 1.3.** Através de carta postal registada datada de 26.03.2019, remetida à trabalhadora a 27.03.2019, a entidade empregadora deu a conhecer a sua intenção de recusa, cujos excertos relevantes se transcrevem:

"Exma. Senhora:

A ..., na sequência

da missiva enviada por V. Exa., datada de 13.03.2019, e rececionada em 14.03.2019, solicitando novamente a esta Instituição trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, comunica a V. Exa. a sua intenção de recusa do pedido por si apresentado, circunstanciada nos fundamentos que ora se descrevem:

1. Como bem sabe V. Exa., esta instituição - ... - à semelhança de todas as Instituições desta natureza, funciona ininterruptamente 7 dias por semana, de segunda-feira a domingo, pelo que, tratando-se, como se trata de uma IPSS, os fins-de-semana são considerados, para efeitos laborais, dias úteis e, nessa medida, integram o período normal de trabalho semanal.

(...)

Para além disso, é do conhecimento desta instituição que a filha de V. Exa. frequenta o infantário, de segunda-feira a sexta-feira e, além disso, possui retaguarda familiar, uma vez que os avós maternos da menor residem ..., tal como V. Exa., e estão presentes na vida da sua filha menor, prestando apoio e colaboração quando se afigura necessário, e inclusive residindo a escassos metros ... .

4. Acresce que, pretende V. Exa, de igual modo, a folga ao domingo, citando V. Exa., "de acordo com a convenção coletiva". Ora, como resulta da indicada convenção coletiva de trabalho aplicada ao sector, o dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo. Todavia, deixa de coincidir como domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição. E, neste caso, a instituição assegurara aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

Com isto dizer que, tratando-se de uma instituição que labora 24 horas por dia, durante os 7 dias por semana, a folga semanal obrigatória não coincide sempre com o domingo e, menos, com todos os domingos, como V. Exa. pretende.

De resto, o próprio artigo 232.º do Código do Trabalho, no seu n.º 2, estabelece os regimes de excepção quando ao domingo deixar de ser o dia de descanso

semanal obrigatório, e que é aplicável a esta Instituição, dado que labora continua e ininterruptamente, e de outra forma não se podia entender porquanto é um ....

Como já referido, esta instituição tem de ter disponibilidade de recursos humanos para trabalhar os 7 dias por semana e não apenas de segunda a sexta-feira, como V. Exa. pretende, tendo de existir um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho por todos os funcionários desta instituição, sendo que V. Exa., como se disse acima, beneficia já de um horário de trabalho mais favorável, consentâneo com os seus invocados interesses particulares, que mais nenhuma das suas colegas beneficia.

Como sobredito, beneficiar de "folgas fixas" em todos os fins-de-semana – sábados e domingos -, como V. Exa. pretende, causaria um desequilíbrio impossível de colmatar, a nível organizacional e funcional nesta instituição, porquanto esta não possui recursos humanos para a substituir, e ficaria excluído

o regime de semi-rotação a que se referiu acima, o que é de todo inoportável e contrário às disposições legais, porquanto também as suas colegas têm direito às folgas que lhe assistem, sejam aos fins-de-semana ou não, para descansarem e organizarem a sua vida pessoal e familiar.

5.- Por outro lado, se o trabalhador pretender exercer o direito de solicitar horário flexível, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (cf. art.º 56.º, n.º 3 do citado diploma legal), dentro dos parâmetros fixados pela lei (cf. art.º 56.º, n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4).

(...)

Concluindo, por todas as razões expostas, justificadas em exigências imperiosas de funcionamento desta Instituição e na ausência de recursos humanos para substituir V. Exa., não olvidando que V. Exa. beneficia já de um horário de trabalho flexível e mais vantajoso, em horário diurno, ajustado às necessidades de apoio a sua filha menor, como solicitou a esta Instituição em memento anterior e que lhe foi concedido, o que implicou já para esta Instituição uma profunda alteração organizacional e funcional

para colmatar o desequilíbrio que dali resultou, de molde a assegurar o serviço e apoio diários e permanentes prestados aos utentes idosos desta Instituição, comunica-se a V. Exa. a intensão de recusa de atribuição do horário flexível pretendido por V. Exa.

(...)

P'la Direção, a sua Presidente"

**1.4.** Na apreciação à intenção de recusa, datada de 02.04.2019, a trabalhadora afirma, em síntese, o seguinte:

"Exma. Senhora Presidente,

.... trabalhadora da instituição a que V. Exa. preside, notificada no passado dia 28 de março de 2019, da vossa intenção de recusar a proposta de horário flexível proposto (...), vem dizer e esclarecer o seguinte:

1. Não é exato que na proposta agora apresentada eu pretenda trabalhar apenas de segundo a sexta-feira, como V. Exa refere no ponto 2 do V /carta.
2. Pois, como resulta do pedido, a "folga fixa" que pretendo é ao sábado, pois como foi referido e provado o infantário está encerrado ao sábado, ao contrário do que afirmavam no anterior pedido.
3. Quanto ao domingo, tratando-se de uma instituição que labora 24 horas por dia e 7 dias por semana, o gozo do dia de repouso semanal ao domingo será de sete em sete semanas.
4. Foi isso que se pretendeu dizer na expressão "*de acordo com a convenção coletiva*".
5. Portando, o -pedido solicitado foi de não trabalhar ao sábado e quanto ao domingo, ter uma folga no mínimo de 7 em 7 semanas para permitir que estejam juntos num domingo, o pai, a mãe e a criança.
6. Quanto à retaguarda dos avós maternos. Estará V. Exa. a especular, pois desconhece o grau dos mesmos na presença na vida da minha filha e esqueceu-se de referir que têm mais de 80 anos de idade e que não se deslocam em veículo automóvel.
7. Também não é exata a afirmação o de que existem colegas, "algumas das quais com filhos menores de 12 anos".

8°. Pois atualmente, como muito bem sabe, não existe qualquer trabalhadora na valência com filhos menores até essa idade.

Por todo o exposto, a intenção de recusa do horário flexível deve ser revertida, mais não seja por interpretação errada da modalidade pretendida.

A Trabalhadora”

**1.5.** Em sede de instrução foi solicitada à entidade empregadora, ao abrigo do disposto nos artigos 117.º e 119.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), esclarecimento sobre qual o período normal de trabalho (diário e semanal) da requerente, os turnos praticados no serviço “ação direta”, assim como o envio dos mapas de horários de trabalho de todos/as os/as trabalhadores/as com a mesma categoria da requerente naquele serviço, relativos aos últimos três meses, tendo tais elementos sido tempestivamente remetidos.

**1.6.** Refira-se que por e-mail de 11.04.2019, a ilustre mandatária da entidade empregadora veio esclarecer o seguinte:

“- A trabalhadora ..., por solicitação da mesma junto da sua Entidade patronal (e já comprovado documentalmente junto do CITE), tem o horário fixo de trabalho diário das 08h30 às 13h30, trabalhando por semana 27 horas, ou seja, beneficiando de jornada contínua. A indicada trabalhadora beneficia das 2 horas de redução diária por licença de amamentação.

-As trabalhadoras afetas ao sector da ..., a que pertence a trabalhadora ..., têm um período normal de trabalho de 37h. semanais, vigorando turnos nos seguintes períodos:

07:30h/13:00h - 13:30h/14:50h;

08:00h/13:30h - 14:30h/15:50h;

13:40h/21:00h;

16:10h/23:30h;

23:30h/07:30h.

- A trabalhadora ..., a par de trabalhar menos 10 horas por semana, com relação às suas Colegas, é a única que beneficia trabalhar exclusivamente em horário fixo da manhã, como se referiu, por solicitação anterior da mesma de horário flexível no ano de 2017 (carta por aquela dirigida em 08.06.2017 e rececionada pela entidade patronal em 12.06.2017) e a que sua Entidade Patronal acedeu.

- Finalmente, os mapas que seguem em anexo, comprovam que, a indicada trabalhadora ..., é a única trabalhadora a trabalhar em exclusivo no período da manhã (ressalva-se que, as colaboradoras que estão a “verde” são as enfermeiras prestadoras de serviço na Instituição)”

**1.7.** Em complemento à informação anteriormente prestada, a ilustre mandatária, por e-mail de 15.04.2019, remeteu ainda o contrato de trabalho da trabalhadora requerente e informou o seguinte:

“... de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho em vigor para o sector, e para a categoria profissional de auxiliar de ação direta, em que se insere a indicada trabalhadora, o período normal de trabalho semanal é de 37 horas.

Ora, em face do horário de trabalho praticado pela indicada trabalhadora, no turno das 08h00-15h50, conforme resulta dos mapas de trabalho que oportunamente foram remetidos para V. Exa., e pretendendo a mesma através do pedido por si formulado junto da minha constituinte, sua entidade patronal, não trabalhar ao fim-de-semana, ou seja, ao sábado e domingo, é de todo impossível a mesma cumprir com o período normal de trabalho a que se encontra legalmente adstrita, que é de 37 horas semanais.

(...)

Em virtude do escopo prosseguido por este ..., este funciona em regime de turnos semi-rotativos, manhã, tarde e noite, sendo a indicada

trabalhadora, a única a prestar trabalho no indicado turno da manhã, por solicitação anterior da mesma, por carta registada datada de 08.06.2017 e rececionada por esta Instituição em 12.06.2017, já após o nascimento da sua filha menor, formulando pedido de trabalho em horário flexível, precisamente para dar mais assistência à menor. Pedido ao qual esta Instituição acedeu e, nessa medida, a trabalhadora em causa está integrada unicamente no indicado horário diurno, isto apesar de inúmeros transtornos criados a nível de organização e de funcionamento para esta Instituição, e da desigualdade criada com as demais funcionárias, suas colegas, algumas das quais também com filhos menores de 12 anos, e que não beneficiam do horário exclusivo que aquela trabalhadora beneficia. Com isto dizer que, sempre a minha constituinte foi sensível à pretensão da indicada trabalhadora, permitindo-lhe desde aquela data, a conciliação da sua atividade profissional com a sua vida familiar, para a dita assistência à sua filha menor, respeitando a minha constituinte, a lei e a CRP, em matéria de proteção da parentalidade.

Portanto, concluindo, a nova pretensão ora formulada pela trabalhadora - de não trabalhar aos fins-de-semana, sábados e domingos -, (...) é violador e contrário às disposições legais fixadas com relação ao período normal de trabalho a que se encontra legalmente adstrita, que é de 37 horas semanais, uma vez que, isentando a trabalhadora de prestar trabalho ao fim de semana, nos moldes em que a mesma pretende, não logrará cumprir com aquele período normal de 37 horas semanais.

(...)

A Advogada”

**1.8.** Cabe à CITE, nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.

**2.2.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

**2.4.** A Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional.

**2.5.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”

**2.6.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.7.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

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

**2.9.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*; e o n.º 2 do mesmo dispositivo refere que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

**2.11.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito *“(…) à*

*organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

**2.12.** É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

**2.13.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que "o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho".

**2.14.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende "por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal". E o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que "o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal".

**2.15.** A este propósito, ensina o Prof. Monteiro Fernandes, que "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" [cf. pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra "Direito do Trabalho"].

**2.16.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível de acordo com a escolha do/a trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do/a trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a

entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º

**2.17.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”. Prevê o artigo 56.º deste diploma que o/a trabalhador/a com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.18.** O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo à entidade empregadora, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação - cf. artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.19.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à sua recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2 do mencionado artigo 57.º.

**2.20.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que a entidade empregadora tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a no

prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.21.** Quando a entidade empregadora pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do seu pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.22.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.23.** Note-se que de acordo com o n.º 3 artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.24.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em

cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.25.** A intenção do legislador que subjaz à essência desta norma prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar á entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo á entidade patronal elaborar esse mesmo horário flexível, observando para tal as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º. Assim, incumbe á entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.26.** É doutrina desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

ser atribuídos.<sup>3</sup>

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão é no sentido de entender que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.28.** Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, não é 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 o mesmo deve ser interpretado e concretamente aplicado.

**2.29.** Refira-se a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito, *vide* o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [cf. alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho].

**2.30.** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe

---

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).



permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever da entidade patronal, concretizável através do desenvolvimento de 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 diferenciada.

**2.31.** A CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pela entidade patronal, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até lhe é mais favorável, 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 56.º do mesmo Código.

**2.32.** No caso em análise, a trabalhadora, a exercer funções no serviço de “ação direta”, a quem compete “proceder ao acompanhamento diurno e noturno dos doentes, dentro e fora do estabelecimento, colaborar nas tarefas de alimentação dos utentes, participar na ocupação dos tempos livres, prestar cuidados de higiene e conforto aos utentes, proceder à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria” (cf. contrato de trabalho), apresentou um pedido de trabalho em regime de horário flexível decomposto nos seguintes termos:

- Enquanto durar a amamentação, manter-se o horário praticado atualmente, todos os dias da semana, exceto ao sábado, com gozo de

folga ao domingo de acordo com o contrato coletivo (isto é, de sete em sete semanas);

- Após o período de amamentação, entre as 8h.00 e as 15h.20, em jornada contínua, com redução de 30 minutos de intervalo para o almoço, todos os dias da semana, exceto ao sábado; ou entrada às 8h.00, intervalo para almoço das 13h.30 às 14h30 e saída às 15h.50, todos os dias da semana, exceto aos sábados, com gozo de folga ao domingo de acordo com o contrato coletivo (isto é, de sete em sete semanas).

**2.33.** Analisados os mapas de horários de trabalho do serviço de “ação direta”, ao qual a trabalhadora está adstrita, referentes aos meses de fevereiro, março e abril 2019, constata-se que a mesma tem exercido atividade profissional exclusivamente no turno da manhã (das 8h.00 às 13h.30 e das 14h.30 às 15h.50), com folgas rotativas, inclusivamente aos sábados.

**2.34.** A entidade empregadora extrai do pedido que a trabalhadora pretende trabalhar apenas nos dias úteis, com folga aos sábados e aos domingos; mas, na resposta à intenção de recusa, a trabalhadora vem esclarecer que pretende apenas “folga fixa” ao sábado, trabalhando aos domingos de acordo com o contrato coletivo, isto é, de sete em sete semanas.

**2.35.** Em síntese, o que parece estar em causa no pedido é o gozo de “folga fixa” aos sábados, mantendo-se o horário praticado atualmente (8h.00 – 15h.50) durante o período de amamentação. Relativamente ao horário proposto após o período de amamentação, este resume-se às opções descritas no ponto infra. Assim, quanto á primeira opção apresentada (entre as 8h.00 e as 15h.20, em jornada contínua, com redução de 30 minutos de intervalo para o almoço, todos os dias da semana, exceto ao sábado e com folga ao domingo de acordo com o

contrato coletivo), a mesma não se enquadra nos turnos existentes naquele serviço, sendo que a trabalhadora também não é claro se pode ultrapassar as seis horas consecutivas de trabalho, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Sobre assim, apenas, a segunda opção da trabalhadora (horário das 8h.00 às 15h.50, todos os dias úteis, exceto ao sábado, com folga ao domingo de acordo com o contrato coletivo), dado que este pedido se enquadra num dos turnos praticados no serviço de “ação direta”.

**2.36.** Da leitura da intenção de recusa extrai-se que a entidade empregadora, apesar de aduzir razões que indiciam a existência de “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, não demonstra, inequivocamente, que o horário requerido (das 08h.00 às 15h.50, todos os dias úteis, exceto ao sábado, com folga ao domingo de acordo com o contrato coletivo), coloque em causa o funcionamento do serviço de “ação direta”. Na verdade, não fica demonstrado quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados – os “períodos a descoberto” -, tendo em conta os recursos humanos disponíveis na instituição, especificamente, o número de trabalhadores/as afetos ao referido serviço, em face do horário pretendido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

**2.37.** Sem prejuízo do cumprimento das normas aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora promover tal direito impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível, e sem afetar o regular funcionamento da instituição, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que requeiram horário flexível, nos termos e para efeitos dos artigos 56.º e 57.º do CT.

**2.38.** Face ao que antecede, considera-se que a intenção de recusa da entidade empregadora não se encontra fundamentada em razões imperiosas de funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, nos termos exigíveis pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.39.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização nem depreciação dos interesses das entidades empregadoras. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo às entidades patronais organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei e na Constituição da República Portuguesa sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., dado que o mesmo (i.é, das 8h.00 às 15h.50) se enquadra no mapa de turnos existentes na secção em que exerce funções, não tendo sido comprovadas exigências imperiosas de funcionamento ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora se indispensável.

**3.2** Compete à entidade empregadora proporcionar à trabalhadora com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam

a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar á trabalhadora essa conciliação, nos termos, respetivamente, do disposto no n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis 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 02 de MAIO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.**