

**PARECER N.º 30/CITE/2019**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, ao abrigo 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 3968/FH/2018.

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu em 21.12.2018, da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, Senhora D. ..., com o seguinte teor:

*“(...) 1. A trabalhadora ... remeteu a esta empresa uma comunicação através da qual informou que pretende que lhe seja atribuído “realizar horário flexível, no turno das 7.00h às 15h00, passando a entrar ao serviço às 08,00h e sair do mesmo às 16,00h” — cfr. Anexo I.*

2. *A (entidade empregadora) tem por atividade a fabricação de componentes e acessórios para veículos de automóveis, no que respeita a sistemas de travagem, nas suas instalações em Palmela, em regime de laboração contínua, em turnos.*

3. *A referida trabalhadora desempenha a sua atividade em regime de turnos, que no seu caso são atualmente os seguintes: manhã (7h às 15h); tarde (15h às 23h); noite (23h às 7h do dia seguinte).*

4. *Na ... trabalha igualmente o marido da trabalhadora, igualmente no mesmo regime turnos, e a empresa teve já a preocupação de não colocar ambos os pais no mesmo turno em simultâneo, precisamente por motivos familiares.*

5. *Assim, a empresa respondeu ao pedido da trabalhadora, informando-o da sua intenção de recusar o pedido formulado por esta,*

*por entender que o mesmo não configura um pedido de horário flexível, não estando, por isso, sujeito ao procedimento legalmente previsto nos artigos 56 e seguintes do Código do Trabalho ("CT"). Adicionalmente, a empresa informou a trabalhadora das razões imperiosas do seu funcionamento que sempre impediriam que o pedido em causa fosse satisfeito, caso se estivesse perante um pedido de horário flexível — cfr. Anexo II.*

6. *A referida comunicação foi enviada para a única morada conhecida da trabalhadora, mas a mesma não foi levantar a comunicação, tendo por isso a mesma sido devolvida.*

7. *Pelas razões infra, entende-se que **a trabalhadora não formulou um pedido de horário flexível**, e por esse motivo, não se aplica o regime previsto no art.º 56, nem tem de ser adotado, pela empresa, o procedimento previsto no art.º 57, ambos do CT.*

8. *Aliás, independentemente do parecer que possa ser emitido pela CITE, a empresa entende que a recusa do pedido da trabalhadora não estará sujeita a propositura de ação judicial, como está previsto para as situações em que existe um pedido de horário flexível.*

9. *Com efeito, nos termos do art.º 56, n.º 2, do CT, 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", devendo conter os elementos referidos no n.º 3 do mesmo artigo, nomeadamente, faixas de variação que permitam ao trabalhador a gestão da sua prestação de trabalho diária.*

10. *No caso vertente, a trabalhadora solicitou que lhe fosse concedido um horário de trabalho específico, isto é, das 8h às 16h, decorrendo do pedido que pretende manter os descansos semanais.*

11. *A trabalhadora pretende, como se vê, ser ela a definir o seu horário de trabalho, com caráter fixo, enquanto o horário flexível diz respeito aos limites diários da prestação de trabalho, não podendo o trabalhador determinar o seu horário.*

12. *Veja-se, a este respeito, o decidido no Acórdão da RL, de 18.05.2016, Proc. n.º 1080/14.7T8BRR.L1-4, no qual, apreciando-se o pedido de uma trabalhadora que solicitava "um horário de trabalho «entre as 08h00 e as 19h30»", foi decidido que "mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido — depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor. [...] Não é o caso dos autos, uma vez que a R. [trabalhadora] pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito' (disponível para consulta in <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-3F791ACE9C8EBD5980257FD300512E6F>).*

13. *Por outro lado, é ao empregador que compete a fixação do horário de trabalho dos trabalhadores (art.º 212 do CT), solução que não é afastada pelo regime previsto nos artigos 56 e seguintes do CT, sendo certo que "o trabalhador não tem o direito de exigir um certo, e específico, esquema de flexibilidade: este será (ou não) definido pelo empregador, dentro dos limites legais" (Bernardo Lobo Xavier / António Nunes de Carvalho, Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE), in RDES, jan./dez. 2014, n.º 1-4, p. 54).*

14. *Como é evidente, o pedido formulado não se enquadra, por isso, num pedido de horário flexível, não estando a empresa, como referido supra, obrigada a observar o disposto nos arts 56 e seguintes do CT.*

15. *Porém, mesmo que assim não se entendesse - o que se aventa apenas no âmbito de uma discussão teórica, mas sem abdicar da posição supra exposta -, existiriam **exigências imperiosas do funcionamento** da empresa que, se fosse o caso, sempre justificariam a recusa do pedido, nos termos do art.º 57, n.º 2, do CT.*

16. *Importa ter em conta que para apreciação desse circunstancialismo — exigências imperiosas do funcionamento da empresa — haveria que atender ao pedido tal como é apresentado pela*

*trabalhadora, isto é o facto de a trabalhadora definir um horário fixo (das 8h às 16h).*

17. *A trabalhadora em causa está inserida em esquema de turnos rotativos que, para funcionar na sua plenitude necessita, pelo menos, da coordenação constante de três trabalhadores para obter uma rotatividade plena.*

18. *Para satisfazer o pedido efetuado pela trabalhadora, a empresa necessitaria sempre de proceder a **uma nova organização dos horários de trabalho de todos** os trabalhadores afetos a este esquema de turnos rotativos ou, em último caso, proceder à contratação de novo trabalhador para prestar trabalho no período 'não desejado' pelo trabalhador, fazendo-a incorrer em custos adicionais, que não lhe são exigíveis.*

19. *Assim, o horário exigido pela trabalhadora não só não existe, como não se adequa ao funcionamento de uma unidade fabril como a ...*

20. *Como se decidiu no citado Acórdão da RL, "o «horário flexível» que caberia ser fixado [pela] A. como entidade patronal, mas de qualquer forma sugerido pela R., questiona quer os próprios termos do contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do art.º 57, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art.º 198º e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (art.º 212º do CT). Bem como certo será que a margem de manobra da A. para organizar o horário da R. não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde a R. está inserida e que é também a razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência" (Proc. N.º 1080/14.7T8BRR.L1-4, disponível para consulta in <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/3F791ACE9C8EBD5980257FD-300512E6F>).*

21. *Como é bom de ver, os motivos invocados pela empresa configuram "exigências imperiosas do funcionamento da empresa" que, nos termos do art.º 57, n.º 2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima do pedido do trabalhador por parte da ...*

22. *Ademais, a trabalhadora pretende ser dispensada da prestação de trabalho por turnos e da prestação de trabalho noturno, sem qualquer fundamento legal, e sem ser de acordo com o procedimento legal, nos termos dos arts. 58 e 60 do CT*

23. *Em linha com o exposto, conclui-se que, além de o pedido carecer de fundamento legal, razões imperiosas de funcionamento da empresa sempre obstarão também a que o mesmo pudesse ser atendido.*

24. *É, por isso, intenção desta empresa de manter a recusa do pedido. (...)"*.

- 1.2. A trabalhadora apresentou o pedido, datado de 20.11.2018, recebido pela entidade empregadora, em 27.11.2018, conforme carimbo pouco legível, com o seguinte teor:

*"(...) Assunto: Pedido de flexibilidade de horário*

*Ex.mos Senhores,*

*Eu, ..., trabalhadora n.º (...), venho pela presente solicitar, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, que me seja permitido realizar horário flexível no turno das 07.00h às 15,00h, passando a entrar ao serviço às 08,00h e sair do mesmo às 16,00h.*

*Tal pedido baseia-se no facto de ter uma filha menor de 12 anos, ..., **de 6 anos** de idade, que consigo vive em **comunhão de mesa e habitação**, a qual tem necessidade de ser acompanhada ao estabelecimento de ensino às 7,00h, o que me impossibilita de cumprir o horário de entrada das 07,00h.*

*Mais acrescento que o pai da menor, trabalhando na empresa, também não tem disponibilidade para suprir tal dificuldade e que a necessidade durará pelo tempo que me for solicitado o horário em aplicação.*

*Com os melhores cumprimentos,  
A Trabalhadora,  
(...)*”.

- 1.3. A entidade empregadora, mediante carta datada em 05.12.2018, tentou notificar a trabalhadora em data que se desconhece conforme indica no requerimento à CITE *“(...) comunicação foi enviada para a única morada conhecida da trabalhadora, mas a mesma não foi levantar a comunicação, tendo por isso a mesma sido devolvida. (...), contendo a intenção de recusa o seguinte :*

*“(...) Carta Registada com AR*

*Assunto: Pedido de flexibilidade de horário*

*Exma. Senhora,*

*Através da sua comunicação vem solicitar um horário com início às 8h e termo às 15h, com dias de descanso aos sábados e domingos, invocando os arts. 56 e 57 do Código do Trabalho.*

*Sucedede que o seu pedido não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível; no fundo, o seu pedido corresponde a uma escolha do seu horário de trabalho, em desconsideração total pelo seu atual horário, em regime de turnos.*

*Por outro lado, solicita um horário que não existe, nem poderá ser implementado, pois como bem sabe a ... labora em regime de turnos, sendo esses turnos os seguintes: manhã (7h às 15h); tarde (15h às 23h); noite (23h às 7h do dia seguinte).*

*Adicionalmente, considerando que o pai da menor trabalha também na ..., igualmente no mesmo regime turnos, a empresa teve já a preocupação de não colocar ambos os pais no mesmo turno em simultâneo.*

*Acresce que para atender ao seu pedido, a ... teria de alterar todos os turnos, de todos os trabalhadores, ou então contratar um novo*

*trabalhador para prestar trabalho durante o período em que não o pretende fazer.*

*Salientamos que o horário flexível não lhe dá o direito de escolher um concreto horário de trabalho, pois os períodos de presença obrigatória são definidos pela empresa (art.º 56 n.º 3 do Código do Trabalho).*

*Assim, mesmo que se entendesse que pediu horário de flexível e não um pedido de alteração do horário de trabalho, a sua pretensão não poderia ser aceite por motivo de exigências imperiosas relativas ao funcionamento da empresa.*

*Por outro lado, também pretende uma dispensa de trabalho noturno, e esse pedido não tem enquadramento no regime de horário flexível, sendo que nem sequer invoca o art.º 60 do Código do Trabalho.*

*Ou seja, a pretensão de V. Exa. não tem suporte legal, sendo intenção desta empresa recusar o pedido.*

*Com os melhores cumprimentos  
(...)”.*

- 1.4.** Do processo não consta que a trabalhadora tivesse sido, efetivamente, notificada da intenção de recusa, tendo a entidade empregadora declarado no ponto 6 do requerimento à CITE “(...) A referida comunicação foi enviada para a única morada conhecida da trabalhadora, mas a mesma não foi levantar a comunicação, tendo por isso a mesma sido devolvida. (...)” nem consta quaisquer outros documentos sobre a matéria.
- 1.5.** Cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, conforme disposto no 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 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

2.2. 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 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.*

**2.2.1.** *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 (...)" .*

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

**2.3.1.** 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. (...)*”.

**2.3.2.** 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 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) (...)*”

**2.3.3.** 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 (...)*”.

**2.4.** 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) (...).*

**2.4.1.** 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 (...).”*

**2.4.2.** 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”.*

**2.4.3.** 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;*

*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. (...)."*

**2.4.4.** 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 (...)* ”.

**2.4.5.** 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. (...);*”.

**2.5.** 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.

**2.5.1.** 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.

**2.5.2.** 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.

**2.5.3.** 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.

**2.6.** Convém referir ainda 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/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo

Código.

2.7. Também, de acordo com esta legislação, 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 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. 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 de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o pedido dos/as trabalhadores/as obedecer aos requisitos legais aqui previstos, e o empregador não só cumprir os prazos previstos naqueles normativos, como também recusar o pedido 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 as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.9. Na sequência de todo o exposto, tendo em conta o teor do pedido de parecer prévio remetido à CITE, reproduzido no ponto 1.1 do presente parecer, o pedido da trabalhadora, ponto 1.2., a intenção de recusa ponto 1.3, verifica-se que o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos legais, ao pretender “(...) entrar ao serviço às 08,00h e sair do mesmo às 16,00h (...)”, quando o turno da manhã corresponde “ (...) 7h às 15h (...)” encontrando-se por isso um período a descoberto, das 7 às 8 horas, ficando a entidade empregadora impossibilitada de fixar o horário da trabalhadora nos termos da lei, mormente, os artigos 56.º e 57.º do CT,

sem prejuízo de um pedido subsequente, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora.

### III - CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, Senhora D. ...

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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE JANEIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**