

## PARECER N.º 321/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 2089-FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio registado em 22.05.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a exercer funções naquela empresa.

**1.2.** Em 22.04.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(...)

*Eu, ..., a desempenhar funções correspondentes à categoria de Assistente Operacional no serviço de ..., venho por este meio, nos termos do art.º 56º, e 57º do Código de Trabalho, requerer o regime de horário flexível.*

*Transcrevo:*

#### **Artigo 56.º**

*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*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.*

*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.*

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.

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.

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

### **Artigo 57.º**

*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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) no regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) no regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

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 recepção 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 recepção.

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 recepção 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 contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.

*Solicito que me seja atribuído um horário compreendido entre as 8h e as 16h00 de segunda a sexta-feira, exceto feriados, até aos 12 anos de idade do meu filho, mediante fundamentação que enuncio:*

*a) tenho um filho de 19 meses (nascido a 23-08-2017), que vive comigo em comunhão de mesa e habitação que necessita da minha assistência e acompanhamento, fora do seu horário de Infantário;*

*b) frequenta o infantário, desde que reiniciei a minha atividade profissional, que abre às 7h e encerra às 19:30 (fecha fins-de-semana e feriados), sendo da minha responsabilidade ir levá-lo e buscá-lo pois, o outro progenitor encontra-se impedido de tais responsabilidades devido à sua atividade profissional com horários complicados e noturnos;*

*c) O meu filho irá necessitar de voltar a fisioterapia, pois o seu problema de saúde tem se vindo a agravar. Agravamento que se deve ao facto de eu não o conseguir acompanhar durante o fim de semana, pois são dois dias que ele não tem infantário e que conseguimos exercer os exercícios que são importantes para a sua saúde. Lembro mais uma vez, que o meu filho precisa de ajuda pois a estimulação muscular devido a redução do tónus muscular terá de ser constante.*

*Consciente das necessidades operacionais e fluxos de trabalho no serviço da ..., mas visto existir uma colega que consegue ter todos os fins de semana por problemas de saúde, eu apelo que pela saúde do meu filho também me seja concedido o mesmo. Por outro lado, ser um dever da empresa proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do Art.º 127º, do Código de Trabalho), solicito pelo presente a V.exas., que considerem o meu pedido, para que possa usufruir do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, direito esse também consagrado na alínea b), do n.º 1, do Art.º 59º, da Constituição da República Portuguesa e, assim, poder corresponder às responsabilidades familiares que comecei por invocar.*

**1.5.** Em 10.05.2019, a trabalhadora foi notificada por correio com registo de 08.05.2019 da intenção de recusa com os fundamentos abaixo transcritos:

*"(...) Exma. Senhora ...,*

... (de ora em diante apenas “Empresa”), com o NIPC (...) e sede na (...), vem, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), comunicar a sua decisão ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado por V. Exa., expondo o seguinte:

Na sua comunicação, recebida em 22 de abril de 2019, V. Exa. remeteu à Empresa um pedido de horário flexível, tendo pedido para trabalhar um horário fixo das 8h às 16h.

Apesar de se considerar que V. Exa. não apresentou nenhum horário **flexível** *strictu sensu*, como abaixo melhor se explicará, a Empresa decidiu aceitar parcialmente o seu pedido, passando assim V. Exa. a prestar trabalho entre as 8h e as 16h.

Esta aceitação, além de gerar óbvios constrangimentos organizacionais (compatibilizar o horário pretendido com as necessidades de funcionamento do ... e os recursos humanos disponíveis), leva ainda a que os demais trabalhadores que prestam trabalho em horário por turnos rotativos sejam **sobrecarregados**, tendo, nomeadamente, que prestar trabalho nos turnos “noite” e “tarde” de forma mais recorrente, como V. Exa. bem saberá.

Apesar da aceitação deste horário — muito prejudicial à organização —, em respeito pelas responsabilidades familiares dos nossos trabalhadores, e de V. Exa. saber o esforço que tal representa para a organização e para os seus colegas, na aludida comunicação V. Exa. solicitou à Empresa **a dispensa de prestação de trabalho ao fim-de-semana e feriados**.

Sobre o pedido formulado, e sem prejuízo de compreendermos as razões de natureza pessoal e familiar que invoca na sua comunicação, parece que V. Exa. pretende solicitar dispensa de prestação de trabalho por turnos — que é um pedido legalmente distinto do pedido de horário flexível.

Assim, entendemos que o pedido de prestação de trabalho num determinado horário fixo efetuado por V. Exa. não cumpre os requisitos legais do art.º 56.º do CT nem outras disposições legais aplicáveis, Porquanto **não existe qualquer obrigatoriedade de uma trabalhadora com**

*responsabilidades familiares ser dispensada de prestar trabalho por turnos, nem existindo qualquer disposição legal que a tal obrigue.*

*É certo que aos trabalhadores com responsabilidades familiares é concedido o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, com as especificidades estabelecidas no artigo 56.º do CT.*

*No entanto, este pedido encontra-se sujeito aos limites legalmente estabelecidos: Por um lado, os limites referentes ao trabalhador, o qual deve comprovar e fundamentar as razões do seu pedido.*

*Por outro lado, os limites referentes à empresa, que pode recusar o pedido, com fundamento em **exigências imperiosas do funcionamento da empresa**, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (cfr. artigo 57.º n.º 2 do CT).*

*Como é sabido, o (...), onde V. Exa. presta trabalho tem rotatividade de horários de trabalho em virtude do seu horário de funcionamento e de imperativos inerentes à continuidade da prestação de cuidados de saúde.*

*Como é do conhecimento de V. Exa., a Empresa alocou-a atualmente a um Serviço onde é possível aceder ao pedido de horário no “turno da manhã” (i.e., até às 16h), como solicitado.*

*A equipa de assistentes operacionais deste serviço é composta por 10 elementos, sendo que 1 desses elementos já goza de horário fixo por indicação médica após acidente de trabalho com gravidade.*

*Dos 10 elementos, há 6 com filhos, dos quais 4 têm filhos menos de 12 anos, tal como V. Exa.. Na organização do seu horário de trabalho, além de Exa. prestar trabalho apenas no turno da manhã (conforme requerido), tentativamente goza de descanso em, pelo menos, 2 fins-de-semana por mês, o que nem sempre acontece com os restantes elementos da sua equipa.*

*Reforçamos que a Empresa aceita que V. Exa. preste trabalho apenas no turno da manhã. Porém, a prestação de trabalho apenas em dias úteis tem implicações muito significativas na organização e distribuição do trabalho pela restante equipa, podendo levar a que os demais*

*trabalhadores (que já prestam trabalho, por turnos rotativos, dentro do horário de funcionamento do ...) tivessem de prestar trabalho aos fins de semana e feriados de forma mais recorrente, o que não se afigura justo.*

*Com efeito, prestando V. Exa. trabalho no turno da manhã, os restantes membros da equipa já estão a assegurar as tarde e noites, não podendo, assim, ser - ainda mais - prejudicados. Além disso, deixaria alguns períodos a descoberto, pois a Empresa não pode alocar de forma permanente trabalhadores nos períodos em que V. Exa. não pretende prestar trabalho.*

*Neste momento, as equipas necessárias para desempenhar as funções fundamentais na unidade, para garantir o seu funcionamento e o atendimento aos utentes do ..., já, se encontram definidas.*

*Caso fosse permitido a V. Exa. praticar o horário fixo em dias úteis solicitado no seu último pedido, teria a empresa de contratar ou alocar um elemento que fizesse sempre o restante horário aos fins de semana e feriados, o que não é possível.*

*Os horários rotativos são, por **necessidade imperiosa de funcionamento** da nossa unidade de saúde, facilitando, assim, que **todos** os colaboradores possam cumprir os horários necessários e reajustar a vida pessoal, sem que haja prejuízo para ambas as partes.*

*Desta forma, por razões de **igualdade** entre trabalhadores, esta organização de horários deve aplicar-se a todos os trabalhadores, sendo que temos no ... vários elementos com necessidade de horários fixos os quais, ainda assim, cumprem a rotatividade de horários.*

*Com efeito, temos de determinar o horário de trabalho de V, Exa. e de todos os trabalhadores de acordo com as necessidades de organização — e distribuição - do trabalho dentro da Empresa.*

*Assim, como se referiu, tendo em conta o período de funcionamento do (...) onde V. Exa., presta a sua atividade e a necessidade de, dentro desse período, serem prestados todos os serviços necessários aos utentes e à equipa do ..., a organização do trabalho por escalas rotativas (isto é, por turnos), incluindo ao fim-de-semana e feriados, é indispensável para que o ... funcione e cumpra com os seus objetivos basilares.*



*O pedido formulado por V. Exa. de não trabalhar ao fim-de-semana e feriados não só não se coaduna com o Contrato de Trabalho celebrado nos termos do qual V. Exa. se obrigou a trabalhar por turnos rotativos incluindo ao fim-de-semana, como não é compatível com o funcionamento do ....*

*Em conclusão, ainda que se considere que V. Exa. não elaborou qualquer pedido de horário flexível nos termos consignados no artigo 56.º do CT, existem razões imperiosas da empresa, acima sucintamente descritas, que, lamentavelmente, fundamentam a impossibilidade de aceder ao horário fixo em dias úteis requerido por V. Exa. (...)."*

**1.6.** Em 16.05.2019 a entidade empregadora rececionou a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*"(...)Exmos. Senhores,*

*(...), tendo sido notificado da V. Intenção de recusa parcial, no **que respeita à atribuição de dias de descanso ao sábado e domingo**. de lhe conceder flexibilidade de horário de trabalho ao abrigo dos art.º 56.º e 57.º do CT, por carta datada de 07/10/2019 e rececionada em 10/05/2019, vem nos termos do art.º 57.º, n.º 4 do CT apresentar a sua apreciação escrita sobre os fundamentos invocados:*

- **QUESTÃO PRÉVIA - SOBRE A AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL NO QUE RESPEITA AO HORÁRIO REQUERIDO DE SEGUNDA A SEXTA-FEIRA**

**1.**

*Desde já se reconhece que no que respeita ao pedido realizado pela subscritora de lhe ser atribuído um horário de trabalho em dias úteis entre as 08h e as 16h o mesmo foi concedido, não podendo agora vir a ser revogada a decisão que deverá produzir os seus imediatos efeitos.*

**2.**

*No entanto a subscritora tinha requerido no seu requerimento:*



*“um horário compreendido entre as 8h e as 16h de segunda a sexta feira, exceto feriados (...)”.*

3.

*Ou seja, que os seus dias de descanso coincidissem com o Sábado e o Domingo e foi apenas nesta parte que V. Exas. recusaram a atribuição e é sobre esta parte do seu requerimento que pretende a subscritora que a CITE se pronuncie.*

- **DA APRECIÇÃO À RECUSA DE V. EXAS EM FIXAR OS DIAS DE DESCANSO AO SABADO E DOMINGO**

4.

*O pedido de fixação dos seus dias de folga ao fim de semana, assentaram no facto do filho menor de 20 meses da subscritora padecer de uma doença crónico — torcicolo congénito lateral esquerdo.*

5.

*Ora, tal doença acarreta para a subscritora a necessidade de durante o fim-de-semana, dias em que o menor não frequenta o infantário, de com ele realizar exercícios de estimulação muscular, evitando assim que o seu problema de saúde se agrave.*

6.

*Refere-se que, não obstante ser verdade que existem no serviço mais elementos com filhos, nenhum deles até à presente data requereu a elaboração de um horário de trabalho nos termos do art.º 56 e 57.º do CT.*

7.

*E mais, desde já se dirá que face ao numero de trabalhadores alocados ao serviço é possível reorganizar os horários de forma a que os dias de descanso da subscritora possam coincidir com o Sábado e o Domingo e no mesmo passo poder ficar dispensada de prestar trabalhão em dia de feriado.*

- **CONCLUSÃO**

*Estabelece o art.º 57.º n.º 2 do CT que o pedido do trabalhador apenas pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*Ora, demonstra-se claramente que não estão reunidas as condições para que possam ser invocadas razões imperiosas de serviço, para que na parte em que o horário requerido foi recusado, ou seja, a atribuição de dias de descanso semanal ao sábado e domingo, pois é possível no serviço em causa organizar uma escala de serviço que contemple o requerido pela subscritora de forma a garantir o exercício do direito previsto no art.º 56 e 57.º do CT, ou seja, a atribuir à subscritora um horário flexível fundado no facto de se tratar de uma trabalhadora com responsabilidades parentais, para mais quando a criança em causa padece de doença crónica.(...)”.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*“(…) d) 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 (...)”.*

**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 criar medidas “ (...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** 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 Europeia.

**2.4.** 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”.

**2.5.** 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.

**2.6.** A Diretiva 2010/18/UE 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.” (Considerando 21).

**2.7.** 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”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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 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.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, 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 legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

*“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*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; (…)”*

**2.12.** 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, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, 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 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, 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 – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** 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 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.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador 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 pelo empregador 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.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo

57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** 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.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

**2.19.** 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.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador 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 ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador 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.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário 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 indicada 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>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar 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, observado 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.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam

---

<sup>1</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.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)



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 (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe 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, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, indicando que tal horário seja compreendido de segunda a sexta-feira entre as 08h e as 16h.

Alega para o efeito, que tem 1 (um) filho menor de 12 (doze) anos, indicando que o horário solicitado, vigorará até ao filho atingir 12 (doze) anos de idade.

**2.28.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de

substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.29.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora argumenta que o horário solicitado não se enquadra no conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º do código do Trabalho, porquanto a trabalhadora pretende um horário fixo, bem como, indica os dias de descanso ao sábado, domingo e feriados.

**2.30.** Neste sentido, adianta a entidade empregadora, que apesar dos diversos constrangimentos, pode atribuir o horário solicitado à trabalhadora das 08h00 -16h00, mas com folgas rotativas por todos os dias da semana.

**2.31.** Quanto a esta matéria, importa referir que tem sido entendimento maioritário desta Comissão, assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica em que dias da semana pretende usufruir do descanso semanal.

**2.32.** Tal como doutrina no Parecer/343/CITE/2017<sup>3</sup>: "(...) Considerar uma interpretação do artigo 56.º do Código do Trabalho que não permitisse tal alcance seria admitir a possibilidade de discriminar os/as trabalhadores/as cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana, relativamente aos trabalhadores cuja prestação de trabalho é realizada em dias úteis de segunda a sexta-feira, ou ainda, discriminar os/as trabalhadores/as que embora possam prestar trabalho em todos os dias da semana não têm uma situação familiar ou económica, ou condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Tal discriminação consubstanciada, designadamente, na atividade profissional ou na situação familiar, situação económica ou condição social, nos termos previstos no

n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, encontra-se proibida nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho (...).”.

**2.33.** Com efeito, competia à entidade empregadora demonstrar os motivos imperiosos de funcionamento daquela ..., que permitissem concluir pela indisponibilidade de atribuição do horário tal como solicitado.

**2.34.** A verdade, é que a entidade empregadora, apesar de o alegar, não logrou apresentar razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, considerando que, não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

**2.35.** A entidade empregadora invoca ainda, a existência de outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, que cumprem com a rotatividade de horários.

**2.35.1.** Refira-se, quanto a este argumento, que o facto de existirem outros/as trabalhadores/a com filhos/as menores de 12 anos e em condições de solicitar a prestação de trabalho em horário flexível, não é por si só, motivo justificativo para uma intenção de recusa.

**2.35.2.** De facto, se assim se entendesse, equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto, com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

**2.36.** De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

---

<sup>3</sup> Disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**2.37.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. 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 à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício 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 com responsabilidades familiares ... .

**3.2.** O empregador 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 n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, 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 18 DE JUNHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA**

NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.