

## PARECER N.º 464/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 3004-FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico em 26.07.2019 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 de 1.ª caixeira.

**1.2.** Em 28.06.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

*“(...) ... (...), casada, funcionária da vossa loja sita no (...), em (...) com o NIF, vem, ao abrigo da conjugação dos artigos 56.º e 57.º ambos do Código do Trabalho (o primeiro foi alterado pela Lei n.º 120/15, de 01 de setembro), requerer a V.exa.ª, o seguinte:*

*A aqui requerente é mãe de um filho menor de nome (...), nascido a 04 de junho de 2017 (doc. n.º 1), fazendo assim, parte integrante do seu agregado familiar (Cfr. artigo 57.º, n.º 1, alínea b), i) do código do Trabalho – Doc. n.º 1.*

*Sucedede que, a requerente contraiu casamento com (...), o qual desempenha atualmente funções de supervisor, estando contratualmente ligado à empresa com o ... e com sede na cidade de ..., distando de ... cerca de 300km's da sua morada habitual e permanente, tendo horário de trabalho entre as 09:00 horas e as 22:00 horas. O seu horário de trabalho pessoal*

*está compreendido entre as 09:00 horas e as 18:00 horas (Cfr. Doc. que se junta e cujo teor se dá aqui como integralmente reproduzido).*

*Dada a sua qualidade de supervisor (Cfr. Doc. n.º 3), tal implica sem mais a supervisão de várias equipas quer de horário diurno (09:00 às 18:00 horas), quer ainda de horário noturno (13:00 às 22:00 horas), donde resulta que por vários dias tenha que chegar à sua residência não antes das 23:00 horas, admitindo-se por força das circunstâncias ter que se deslocar à sede da firma em ... para tratar de diversos de primordial importância.*

*Ora, não pode o progenitor do menor solicitar à sua entidade patronal a flexibilidade de horário (n.º 1 do artigo 56.º à contrário do Código do Trabalho).*

*Dispõe o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho que "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", aqui como fundamento legal previsto no artigo 57.º n.º1, alíneas b) e i) do predito diploma legal.*

*Assim, face ao horário praticado pelo (...) (e na generalidade das Creches e Atl's em (...) e não só), não é possível à requerente (e ao seu marido) praticar o horário noturno, mas aquele que tenha como termo da saída as 19:00 horas, atento a que o fecho da creche ocorre obrigatoriamente às 19:30 horas (Cfr. Doc. n.º 2 – Declaração do (...) que se anexa).*

*Estão, pois, preenchidos, in casu, todos os pressupostos legais contidos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, no sentido de me ser legalmente facultado um horário de trabalho diário de modo a poder dirigir-se à creche até às 19:30 horas.*

*Junta: 3 documentos.*

*Sem outro assunto de momento, (...)"*.

**1.3.** Em 17.07.2019, a trabalhadora foi notificada em mão própria da intenção de recusa com os fundamentos abaixo transcritos:

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

*Foi por nós rececionada, no dia 28 de junho de 2019, uma carta remetida por V. Exa. na qual era por si requerido a aplicação de um regime de horário de trabalho flexível.*

*A mesma mereceu a nossa melhor atenção e após uma detalhada análise da situação, vimos por este meio remeter as nossas conclusões, que são as seguintes:*

*A um nível formal V. Exa. não indica qual o prazo previsto para a aplicação do regime de horário de trabalho flexível que pretende, violando deste modo o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho;*

*V. Exa. refere que o progenitor do filho menor de ambos, que consigo é casado e com quem habita, "desempenha atualmente funções de supervisor, estando contratualmente ligado à empresa com o Pólo em ... e com sede na cidade de ..., distando de ... cerca de 300 km's da sua morada habitual e permanente, tendo horário de trabalho compreendido entre as 09:00 horas e as 22:00 horas. O seu horário de trabalho pessoal esta compreendido entre as 09:00 e as 18:00 horas."*

*O n.º 1 do Artigo 56º do Código do Trabalho diz-nos que " O trabalhador ... com filho menor... 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."*

*Com base no horário praticado pelo progenitor do menor, o mesmo trabalha na cidade de ... (como V. Exa.), em empresa sediada em... (sendo a nossa sede na localidade de ..., concelho de ..., distrito de...), tendo o mesmo um horário de*

*trabalho compreendido entre as 09:00 e as 18:00, trabalhando oito horas diárias (tal como V. Exa.).*

*Analisando estes pressupostos, o progenitor do menor tem todas as condições para pedir, ele também, a aplicação do regime de horário de trabalho flexível (a sua aceitação ou não já será uma questão diversa), sendo que, pelo que é dado a entender, na larga maioria dos dias o seu horário de trabalho permite que o mesmo se dirija à creche sem qualquer tipo de constrangimento.*

*Indica ainda V. Exa. que o progenitor do menor por vezes trabalha até mais tarde e por vezes até se desloca a ....*

*Com base na análise efetuada e supra exposta, não se entende a conclusão que V. Exa. faz, ao mencionar que "Ora, não pode o progenitor do menor solicitar à sua entidade patronal a flexibilidade de horário ...".*

*Menciona ainda V. Exa. que "Assim, face ao horário praticado pelo (...) e na generalidade das creches e Atl's em (...) e não só, não é possível à requerente (e **ao seu marido**) praticar horário noturno...".*

*Como é de conhecimento de V. Exa., a sua categoria profissional é de 1.ª Caixeira, sendo que no estabelecimento onde exerce funções existe ainda uma Caixeira encarregada e quatro 3ª Caixeiras.*

*O horário de funcionamento do estabelecimento onde exerce as suas funções profissionais é das 10:00 às 23:00, de segunda a domingo.*

*Perante o quadro de funcionários que existem no estabelecimento a presença ou da Caixeira-encarregada ou o*

*seu, olhando para a sua categoria profissional, é de extrema importância, sobretudo no período do fim da tarde, noite e fim de semana, pois são esses os períodos de maior faturação na loja.*

*Não pode a loja ficar entregue somente a funcionários com a categoria profissional de 3º Caixeiros, pois estes não possuem a experiência necessária para efetuar o trabalho sem uma orientação superior, sobretudo nos períodos de maior fluxo de clientes, como sejam os finais de dia ou aos fins de semana.*

*A este facto acresce ainda que a Caixeira-encarregada da loja usufrui, na presente data, como bem sabe, regime de horário de trabalho flexível.*

*Caso lhe fosse igualmente concedido um regime de horário de trabalho flexível isso colocaria o estabelecimento na condição insustentável de ter as suas duas funcionárias com as categorias e responsabilidades de coordenação e gestão fora do estabelecimento nas horas em que a loja mais fatura e mais necessita da vossa presença.*

*Com base em todo o estatuído, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, é-nos impossibilitado de aceder ao pedido de horário flexível por V. Exa., apresentado.*

*Assim, revela-se impossível, para o normal funcionamento da loja, conceder a V. Exa. o horário flexível nos termos por si requeridos. Tal colocaria em risco a produtividade e funcionamento da loja, como, ainda, estaria em causa a rotatividade dos turnos dos restantes trabalhadores. Os trabalhadores que não beneficiam de qualquer estatuto de horário flexível ou diminuído, seriam obrigados a trabalhar mais noites e fins-de-semana, o que, claramente, põe em causa as regras da rotatividade e mudança de turnos, bem como o*

*número de domingos por ano a que cada trabalhador pode trabalhar. Ao conceder a V.Exa., o horário pretendido, estar-se-á a afetar os direitos dos restantes trabalhadores.*

*Para fazer face a todas estas questões, seríamos, em teoria, obrigados a contratar um novo funcionário com as responsabilidades e categoria superior, o que representaria um enorme risco acrescido à sustentabilidade da loja em questão, e, conseqüentemente, poria em causa todos os postos de trabalho aí existentes, pois a situação económica da loja não comportaria esse custo acrescido, tomando impossível a sua substituição.*

*Alem de tudo o vertido até aqui, acresce que V. Exa. não logrou provar não ter qualquer suporte familiar de apoio e acompanhamento do seu filho menor, seja pelo horário do progenitor do menor já supra analisado, seja com o apoio de outros familiares, não tendo demonstrado ser-lhe impossível continuar a cumprir com as suas obrigações laborais nos termos em que têm sido cumpridas até ao memento.*

*Por todo o exposto, e na expectativa da melhor compreensão de V. Exa., demonstramos, por este meio, ser nossa intenção recusar o pedido de horário flexível formulado por V. Exa.*

*No entanto, sempre diremos que esta situação poderá sempre ser ultrapassada dentro da boa vontade na elaboração dos horários de trabalho, boa vontade essa que a nossa empresa sempre demonstrou para consigo e para com os restantes trabalhadores.*

*Pelo que nos é dado a entender, é por si mencionado que durante a semana poderia praticar o horário de trabalho até às 19:00 h e durante os fins de semana não teria qualquer constrangimento em praticar o horário normal, pois não existe creche aos Sábados e Domingos.*

*Para que não restem dúvidas, em casos pontuais estaremos sempre dispostos a colaborar com os trabalhadores para que estes possam cumprir as suas obrigações e direitos familiares, sendo que estaremos certos que conseguiremos encontrar uma solução em conjunto que permita respeitar os direitos e deveres de ambas as partes envolvidas.*

*Face a esta posição, e enquanto se desenrola o presente procedimento, relembramos que V. Exa. tem de cumprir na integra os horários que lhe são determinados pelos seus superiores hierárquicos, sob pena de poder cometer ilícito disciplinar.*

*Nestes termos, e de acordo como disposto no n.º 4 do Artigo 57.º do Código do Trabalho, fica V. Exa. notificada para, querendo, num prazo de 5 dias apresentar por escrito a sua apreciação relativamente à intenção de recusa do pedido nos termos supra expostos, após o qual o processo será remetido para a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (...)”.*

**1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos moldes que se transcrevem:

*“(…) Antes de mais, diga-se, que o artigo 56.º, n.º 1 do CT diz o seguinte: “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 com o regime de horário de trabalho flexível podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”. (o sublinhado é nosso). Ora,*

*Na missiva de 26/06/2019, foi explicitado e bem, que o progenitor do menor não tem possibilidades de requerer horário flexível à sua entidade patronal. Aliás, o grosso do seu*

*rendimento está precisamente nas comissões e variáveis que aufero relativamente à gestão das várias equipas de ... ou de ..., seja de noite seja de dia E, abdicar desse valor era perder rendimentos que se destinam também para o bem-estar do nosso filho. Como é sabido, eu nada recebo devido à rotação de horários, pelo que, teria que ser eu a pedir a flexibilidade de horários.*

*Inexiste, no meu caso, suporte familiar bastante para que alguém possa substituir-me na saída do meu filho na creche.*

*Como se sabe, a minha função é de apenas 1.ª caixeira, sendo que por via disso não sou retribuída num único cêntimo por qualquer tipo de trabalho de supervisão que é alegado pela entidade patronal.*

*Foi com espanto que verifico ter sido rejeitado o pedido formulado por escrito e devidamente fundamentado, de que não me será atribuído o horário flexível, ao abrigo das disposições conjugadas dos artigos 56.º e 57.º do CT (alterado o primeiro pela Lei 120/2015, de 01/09).*

*Ao contrário do que é dito na v/ exposição nenhuma violação houve da minha parte ao não referir qual o prazo previsto para a fixação do horário flexível.*

*É que, o n.º 1, 1.ª parte do artigo 56.º do CT que é invocado na minha missiva, aí é referido "o trabalhador com filho menor de 12 anos" (...).*

*Isto significa em termos escolares que coincidiria com a frequência do 2.º ciclo do ensino preparatório/obrigatório.*

*Deve, pois, fazer-se uma interpretação extensiva daquela norma do CT, pois, é da experiência comum que os menores necessitarão de proteção especial pelo menos até finalizarem o 2.º ciclo do ensino preparatório. Todavia, pode*



*eventualmente suceder circunstâncias supervenientes no decurso dos anos que possam levar a não haver necessidade de utilizar todo este tempo para o menor, nesse caso, entre mim e a empresa seria sempre acordada a alteração ao regime. Contudo, e pelos elementos carreados e postos à disposição da empresa, a flexibilidade do horário é que é melhor, por agora, salvaguarda os legítimos interesses do meu filho. É por ele e pelos seus direitos inalienáveis que eu solicitei o horário flexível. Inexistem quaisquer outras razões. Por isso, foi com incredibilidade que recebi a negação desse direito, o que lamento de sobremaneira.*

*Assim sendo, mantenho tudo quanto escrevi na carta de 26 de junho de 2019.*

*Naturalmente que sempre estarei disponível para se encontrar um ponto de equilíbrio e acordo entre os interesses das partes. Contudo, e como devem compreender, os direitos dos menores não são nem podem ser negociados.*

**SEM PRESCINDIR:**

*Dispõe o artigo 26.º da CRP que "a todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação."*

*O artigo 36.º, n.º 1 da CRP diz que "todos têm o direito de constituir família e de contrair casamento em condições de plena igualdade".*

*O seu n.º 3 diz-nos que os cônjuges têm iguais direitos e deveres quanta à capacidade civil e política e a manutenção e educação dos filhos."*

*Por sua vez o artigo 67.º, n.º 1 diz "A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e a efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros."*

*O artigo 68.º n.º 4 refere que "a lei regula a atribuição às mães e aos pais direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades de agregado familiar." (Cfr. também artigo 56.º e 57.º do C. Trabalho).*

*Finalmente,*

*Estatuí o artigo 69.º da CRP que "as crianças têm direito a proteção da sociedade e do Estado, com vista ao seu desenvolvimento integral, especialmente contra todas as formas de abandono, de discriminação e de opressão e contra o exercício abusivo da autoridade na família e das demais instituições.*

*Concluindo:*

*- Deve ser-me atribuído o horário flexível pelas razões já ditas na carta de 26 de junho de 2019.*

*- É violador das mais elementares normas jurídicas aplicáveis (CT) e da Constituição da República Portuguesa a negação do horário flexível para acompanhamento do meu filho, nascido a 04 de junho de 2017, conforme assento de nascimento já entregue.*

*- É incompatível com o seu horário na creche que o exercício do horário flexível possa vir a ser usufruído pelo seu marido.*

*- Estarei sempre disponível para se chegar a um entendimento, logo que tal não ponha em causa o meu filho.*

*- Em último caso, e se esse for também a opinião da entidade patronal, estarei também disponível para se negociar a resolução do meu contrato individual de trabalho, logo que sejam salvaguardados todos os meus direitos. Sem outro assunto de momento (...)*

## **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 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**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 arbitrio 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 subsequentes 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

---

1

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.

2

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



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 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 lhe seja elaborado um horário de trabalho que termine até às 19 horas.

Refere para o efeito, que tem 1 (um) filho menor de 12 (doze) anos.

**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, refere, desde logo, que

o pedido da trabalhadora não cumpre com o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, porquanto a trabalhadora não indica qual o prazo previsto para a aplicação do regime de horário de trabalho flexível.

**2.30.** De facto, a trabalhadora não indica no pedido inicial, o prazo previsto para a aplicação do regime de horário de trabalho flexível, todavia, esta Comissão tem entendido que, na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte do/a requerente, deve entender-se que este/a pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até a criança perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, da situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

**2.31.** No que respeita à argumentação aduzida pela entidade empregadora, onde menciona que a trabalhadora *"(...) não logrou provar não ter qualquer suporte familiar de apoio e acompanhamento do seu filho menor, seja pelo horário do progenitor do menor já supra analisado, seja com o apoio de outros familiares, não tendo demonstrado ser-lhe impossível continuar a cumprir com as suas obrigações laborais nos termos em que têm sido cumpridas até ao momento (...)"*, salienta-se que nos termos do artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o pedido de trabalho em regime de horário flexível não obriga a indicar quaisquer razões familiares e/ou pessoais que o fundamentem.

**2.32.** Relativamente à alegação da entidade empregadora, onde refere: *"(...) A este facto acresce ainda que a caixeira-encarregada da loja usufrui, na presente data, como bem sabe, regime de horário de trabalho flexível (...)"*. Salienta-se que tem sido sobejamente defendido pela CITE<sup>3</sup>, não ser possível considerar a existência de um *"numerus clausus"*, no que ao gozo de direitos relacionados com a parentalidade diz respeito, uma vez que, tal implicaria aceitar que estes direitos dependessem de uma ordem temporal.

**2.33.** É, neste sentido, que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já autorizados, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

**2.34.** 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.

**2.35.** 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**