

## PARECER N.º 635/CITE/2019

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

Processo n.º 4429/FH/2019

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, por correio registado com aviso de receção, de ... cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
- 1.2. No seu pedido de trabalho em horário flexível, datado de 27.09.2019, rececionado na entidade empregadora a 30.09.2019, a trabalhadora requerente refere o seguinte:

“Nos termos do disposto no artigo 56.º da lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, venho informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação dos meus filhos menores de 12 anos (...), com início a 1 de novembro de 2019.

Sugiro assim que as 40h/semana, 7h/dia sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho:

- Entre as 7h.30 as 16h.30

- Sendo os dias de descanso ao sábado e domingo.

Declaro ainda viver com os menores em comunhão de mesa e habitação.  
(declaração em anexo).

- 1.3. Através de carta datada de 14.10.2019, notificada à trabalhadora a 16.10.2019, a entidade empregadora comunicou a sua intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

Exma. Sra.,

Na sequência dos contatos e da carta entregue em 30/09/2019, referimos o seguinte:

Tendo em conta a atividade e horários de abertura e fecho das lojas (7 horas às 24 horas no caso da loja da ... e das 7 horas às 22 horas no caso da loja de ...), existe a necessidade de 4 turnos laborais: Turno da manhã das 6:30h às 15:30h, turno intermédio 11:00h às 20:00h que assegura as horas de almoço e jantar na ... e ao fim de semana no ..., turno da tarde para ... das 13:30h as 22:30h e para a ... das 15:30h às 24:30h, para assegurar o bom funcionamento, turnos esses que são (deveriam ser) rotativos assim como as folgas.

Sucedede que, desde agosto de 2012, data em que regressou ao trabalho depois da licença de maternidade, a Sra. ... faz, salvo raras exceções, turnos diurnos, isto por a empresa considerar importante a assistência aos filhos e por haver outros colaboradores que não se importam de fazer maioritariamente o turno da tarde.

Situação que se mantém até aos dias de hoje, em que o seu principal horário de trabalho é das 6:30h as 15:30h.

Sempre lhe foi facilitado, a si e aos seus colegas, trocas de horários e folgas de modo a que os compromissos pessoais/familiares não fossem comprometidos.

Em relação ao último pedido, para altearão do horário de entrada por um período máximo de 2 meses, ambas as partes concordaram que o melhor horário seria o intermédio. Foi-lhe proposto alguns ajustes para assegurar a assistência aos seus filhos. No entanto, depois de acordado o que seria melhor para ambas as partes, sem que ninguém saísse prejudicado, a Sra. ... pede um horário diferente, que vai afetar os restantes colaboradores, seus colegas. Na loja da ... sendo a abertura as 7:00h e não se justificando a presença de 2 pessoas ao serviço durante o dia, daí o horário intermedio que garante as horas de refeição e ajuda na manutenção/limpeza, não a podemos colocar nesta loja no horário pretendido. No ..., atendendo que a afluência à loja quer para pequenos almoços, quer para combustíveis, a presença de 2 colaboradores na abertura é fundamental. Deste modo, em nenhuma das lojas se justifica a colocação de uma pessoa no horário das 7:30h as 16:30h.

Conforme já falado anteriormente, aquando o pedido, o horário possível é o intermédio na loja da ... (uma vez que no ... não se aplica este horário durante a semana) ou o horário da tarde, que desde logo excluiu devido à hora de saída. Este horário intermédio pode ser ajustado desde que garanta as horas de almoço e jantar dos colegas.

Quanto às folgas podemos fixa-las, podendo ser uma ao sábado para que possa acompanhar a sua filha à catequese, conforme solicitado, e a outra noutro dia a combinar sem que seja sempre ao domingo, para que se cons1ga, continuar a garantir um fim de semana a todos os seus colegas.

Deste modo estamos ao seu dispor para os esclarecimentos que pretenda.

Sem outro

Com os melhores cumprimentos

A Gerência”

- 1.4. Através de carta datada de 17.10.2019, a trabalhadora apresentou a sua pronúncia á intenção de recusa, nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 57.º do CT, nela referindo o seguinte:

Venho por este meio solicitar a apreciação da CITE (Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego); visto que o meu pedido de horário flexível foi recusado na carta que me foi entregue em mãos no dia 16 de outubro de 2019, pela empresa (cópia assinado e datado por mim), onde diz que estaria a prejudicar os restantes colaboradores da Empresa (no qual nenhum deles tem filho menor de 12 anos).

Fiz um pedido para que o horário flexível (7h.30 às 16h.30) tivesse início a 1 de novembro de 2019, com aviso de 30 dias de antecedência, sendo os dias de descanso ao sábado e domingo.

Com o início do mês de outubro fui colocada a fazer o horário intermédio (11h.00 as 20h.00), com funções de operária da limpeza, estando a maior parte do tempo a limpar o posto da ... e desempenhando toda a tarefa da limpeza, e só estou 2 horas a exercer a minha categoria de operadora de caixa (como consta no meu contrato); já sendo penalizada na progressão na carreira, como diz no artigo 56.º, n.º 5 do CT.

Mais menciono que estando nesse horário das 11h.00 às 20h.00, não tenho quem me vá buscar os meus filhos à instituição, tendo a minha filha dificuldades escolares (2º ano), precisando do meu apoio e ajuda nos T.P.C.

A empresa menciona na carta que em 2012, depois da licença de maternidade, efetuei o horário normal sem qualquer conflito no turno diurno, porque tinha a minha mãe que levava a minha filha (...) à instituição e ao fim de semana ela ficava aos cuidados da minha mãe.

Ora bem, desde janeiro de 2018 que já não tenho a ajuda da minha mãe, porque foi viver para ..., donde é natural, pois já se encontra reformada.

Recordo que em outubro de 2018 regressei ao trabalho depois da licença de maternidade do meu filho (...), com o horário das 7h.30 às 13h.30 (horário de amamentação), e não prejudiquei o funcionamento do posto do ..., o qual tem sempre 2 colaboradores de 2.ª feira a 6.ª feira.

Menciono também que o pai (...) está com horário de trabalho repartido das 5h.00 às 9h.00 e das 16h.00 às 20h.00, de 2.ª feira a sábado, estando impossibilitado de estar presente para ajudar.

Junto Anexo a declaração da instituição que os meus filhos frequentam, o horário de trabalho do pai (...), a Ata que comprova que tenho o poder paternal da minha filha (...), o último registo de avaliação do 3.º período do 1.º ano que evidencia as dificuldades na leitura e competência compositiva da minha filha e o horário escolar.

Oeste modo, peço um parecer da CITE.

Sem outro assunto,"

- 1.5. Em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, para emissão de parecer, em 23.10.2019, por correio registado com A/R, competindo à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, cf. artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria": " (...) 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 (...) ".

## 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, 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.
- 2.3. 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”.
- 2.4. 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.
- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional.
- 2.6. 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<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de

---

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



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.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** 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.”.

- 2.12.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito “(...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”
- 2.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14.** 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.
- 2.15.** O/A 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 e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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.
- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.19.** 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.
- 2.20.** 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”.

**2.21.** 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.

**2.22.** A intenção do legislador que subjaz à feitura 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 indicadas 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.

- 2.23.** É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>
- 2.24.** Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.
- 2.25.** O regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, é, na realidade, um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

---

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

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

- 2.26.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.27.** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever do empregador, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.
- 2.28.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até 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 56.º do mesmo Código.

- 2.29.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da 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 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.
- 2.30.** Vejamos o caso em análise:
- 2.31.** A trabalhadora, que possui um período normal de trabalho de 40 por semana e 7h por dia, vem requer que lhe seja concedido horário de trabalho flexível, ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do CT, indicando para efeito o período compreendido entre as 07h.30 e as 16h.30, de segunda a sexta-feira, com descanso aos sábados e domingos, alegando para o efeito que possui dois filhos/as menores de 12 anos (um de sete anos e outro de 17 meses), a quem necessita prestar assistência, designadamente na deslocação de e para a instituição escolar, em virtude de não possuir qualquer suporte familiar, e do pai realizar horário de trabalho repartido (das 05h.00 às 09h.00 e das 16h.00 às 20h.00, de segunda a sábado), facto que o impossibilita de prestar a assistência devida .
- 2.32.** Apreciando,
- 2.33.** Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho (“o tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – Algumas notas, in “Tempo de trabalho e tempos de não trabalho”, Estudos APODIT 4, pp.

101), “o Código do Trabalho adota uma perspetiva integrada sobre as matérias que passou a designar (...) como matérias da parentalidade, no âmbito das quais são reconhecidas três grandes áreas de tutela: a tutela na formação do contrato de trabalho (...); a tutela durante a execução do contrato de trabalho (...); a tutela na cessação do contrato de trabalho”. A consagração dos regimes especiais de organização do tempo de trabalho com fundamento nas necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar, insere-se na tutela garantida durante a execução do contrato de trabalho. Entre os regimes especiais de tempo de trabalho previstos no Código do Trabalho, existe a modalidade do horário flexível, cuja apreciação está em causa nos presentes autos. A modalidade de horário flexível visa, pois, tutelar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador e traduz-se num regime em que o tempo de trabalho, designadamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, se adequa às exigências familiares do trabalhador, dentro de certos limites.

- 2.34.** A atribuição de horário flexível a trabalhador/a com responsabilidades parentais obedece a determinados requisitos, a saber, a vivência em comunhão de mesa e habitação com filho/a menor de 12 (doze) anos de idade, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, bem como indicação do horário pretendido para efeitos de conciliação, o qual se deverá conter dentro de certos limites.
- 2.35.** Estipula a lei que o/a empregador/a só poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).



- 2.36.** O conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de período normal de trabalho e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que exprime o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho.
- 2.37.** Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (cf. art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como o descanso semanal)<sup>4</sup>.
- 2.38.** Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre, de facto, que existem razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

---

<sup>4</sup> Refere António Monteiro Fernandes, relativamente ao tempo de trabalho que “A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) a duração convencionada (...) b) o período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) o horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo com observância dos condicionalismos legais (...). O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” 8in Direito do Trabalho, Almedina 12.ª Edição, janeiro de 2004: pp. 331-336)

- 2.39.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3, do mesmo dispositivo legal, regula o modo de proceder do/a empregador/a para elaborar o horário solicitado.
- 2.40.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização de trabalho definida.
- 2.41.** Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, assumindo, naturalmente, maior relevância pela sua essência, os direitos com consagração constitucional por se tratarem de direitos fundamentais, prevalecendo sobre os demais direitos, dos quais sobressaem os direitos da parentalidade, atendendo que a maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes.
- 2.42.** Na intenção de recusa a entidade empregadora refere que o horário de abertura e fecho das suas lojas é o seguinte: na loja de ... das 07h.00 às 24h.00, e na loja do ... das 07h.00 às 22h.00. Mais sublinha que existem 4 turnos rotativos de trabalho na empresa:
- Turno da manhã - das 06h.30 às 15h.30;
  - Turno intermédio - das 11h.00 às 20h.00;
  - Turno da tarde - das 13h.30 às 22h.30 (...), e das 15h.30 às 24h.30 (...).
- 2.43.** No ofício que endossou o processo á CITE a entidade empregadora esclarece, entre outras coisas, que todos os trabalhadores e trabalhadoras exercem as mesmas funções (operador/a de caixa-

Operador/a de posto de abastecimento), todos eles possuindo as mesmas responsabilidades nas lojas da ... e de ....

- 2.44.** A entidade empregadora juntou ao presente processo cópia dos mapas de horários/turnos de trabalho em vigor nas duas lojas em referência (fls. 08 a 13).
- 2.45.** A trabalhadora em sede de pronuncia, reiterou os fundamentos do pedido, alegando que “em outubro de 2018 regressou ao trabalho depois da licença de maternidade do seu filho com o horário das 7h.00 às 13h.00 (horário de amamentação)”, não se pronunciando todavia sobre os turnos praticados, no sentido de obstar ao alegado quanto à organização dos tempos de trabalho.
- 2.46.** Face ao sobredito, não obstante os sérios motivos invocados pela trabalhadora, e apesar da amplitude horária diária do seu pedido corresponder ao número de horas a que está adstrita contratualmente (7h/dia; 40h/semana), o certo é que o horário solicitado para a realização da prestação de trabalho (das 07h:30 às 16h:30) não se enquadra nos turnos praticados naquela empresa, constatando-se da leitura da intenção de recusa e dos mapas de horários/turnos anexos que não existe qualquer turno diário que se inicie às 07h:30, com o seu término às 16h:30.
- 2.47.** Sendo assim, pode a trabalhadora com responsabilidades familiares, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, desde que enquadrável nos horários/turnos existentes na empresa, de forma a conciliar melhor e mais adequadamente a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

- 2.48. Sem embargo do exposto, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, garantindo a plenitude do funcionamento do serviço e organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a dos/as trabalhadores/as, onde se inclui o direito da trabalhadora requerente à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, resultante de previsão legal e constitucional expressa.
- 2.49. Saliente-se 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 das entidades empregadoras. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo às entidades patronais organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei e na Constituição da República Portuguesa sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, e sem prejuízo de acordo entre as partes:

- 3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., dado o mesmo não se enquadrar nos turnos praticados na empresa, sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar

novo pedido de horário flexível, desde que enquadrável nos horários/turnos existentes.

- 3.2.** O/A empregador/a 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, das disposições conjugadas 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(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 20 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.**