

## **PARECER N.º 74/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 395/FH/2019

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 25.01.2019, por correio eletrónico, da ..., através da ilustre advogada, Dr.ª..., cópia do processo relativo a pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos de emissão de parecer nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**1.2.** A entidade empregadora juntou para o efeito cópia dos seguintes documentos:

- Pedido de trabalho em horário flexível e documentos anexos;
- Intenção de recusa;
- Apreciação escrita da recusa da trabalhadora;
- Pedido subscrito pela trabalhadora e datado de 08.06.2017, efetuado ao abrigo do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho.

**1.3.** O pedido de horário flexível da trabalhadora, datado de 02.01.2019, recebido pela entidade empregadora a 06.01.2019, tem o teor que se transcreve:

“Exmos. Senhores.

Eu, ..., funcionária nesta instituição, venho pela presente, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, solicitar horário flexível, em virtude de ter uma filha com dois anos de idade e o meu marido(pai) trabalhar em ... e só regressa a casa pelas 20h:30.

A minha proposta de horário para poder acompanhar a minha filha nas suas necessidades, é das 8h:00 às 15h:20, de segundo a sexta.

Certa da vossa melhor atenção a este meu pedido. Recebam os meus melhores cumprimentos”.

**1.4.** A trabalhadora juntou ao seu pedido declaração do outro progenitor e atestado da Junta de Freguesia de... relativa à composição do agregado familiar, os quais se dão por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos.

**1.5.** Em 17.01.2019, a entidade empregadora remeteu por carta registada com aviso de receção à trabalhadora a intenção de recusa, a qual foi rececionada por esta a 18.01.2019, cujos excertos mais relevantes se transcrevem:

“Assunto: decisão do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

Exma. Senhora:

A Direção da ..., na sequencia da missiva enviada por V. Exa., datada de 02.01.2019, e rececionada em 06.01.2019, solicitando a esta Instituição horário flexível, ao abrigo do disposto no artigo 562.º do Código do Trabalho, alegando para o efeito ter uma filha menor de 2 anos de idade e o pai desta trabalhar em ... e só regressar a casa por volta das 20h:30 e, nessa conformidade, propondo um horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira, das 08:00 às 15h:20, comunica a V. Exa. a sua intenção de recusa do pedido por si apresentado, circunstanciada nos fundamentos que ora se descrevem:

1. Como bem sabe V. Exa., esta instituição- lar residencial de idosos- à semelhança de todas as Instituições desta natureza, funciona ininterruptamente 7 dias par semana, de segunda-feira a domingo, pelo que, tratando-se como

se trata de uma ..., os fins -de- semana são considerados para efeitos laborais dias uteis e, nessa medida, integram o período normal de trabalho semanal. Assim, a margem de manobra desta instituição para organizar um eventual horário a V. Exa., devem ponderar os interesses da própria organização funcional estrutural, conciliando naturalmente, mas só se possível, os interesses particulares dos trabalhadores.

De resto, como bem sabe V. Exa., em virtude do escopo prosseguido por este ..., esta funciona em regime de turnos semi-rotativos, manha, tarde e noite, sendo V. Exa. a única funcionária desta instituição que apenas presta trabalho no turno da manhã, das 8h:30 as 13h:30 e das 14h:00 às 15h:50, e apenas uma vez por semana, tem um horário de apoio direto aos utentes na sala de convivo que decorre das 9h:40 às 12h:00 e das 13h:00 às 18h:00, usufruindo, ainda, da redução de duas horas relativas à licença de amamentação (sendo que a filha menor de V. Exa. completa 3 anos de idade no próximo mês de maio). Certamente que não está olvidada V. Exa. que este horário diurno já foi proposto por V. Exa. há escasso pouco tempo, tendo por argumentos de V. Exa. o apoio à sua filha menor, tendo esta instituição acedido à pretensão de V. Exa., apesar de inúmeros transtornos criados a nível de organização e de funcionamento desta instituição.

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

Beneficiar de "folgas fixas" em todos os fins-de-semana - sábados e domingos- como V. Exa. pretende, causaria um desequilíbrio impossível de colmatar, a nível organizacional e funcional nesta Instituição, porquanto esta não possui recursos humanos para a substituir, e ficaria excluído o regime de semi-rotação que se referiu acima, o que é incomportável e contrário às disposições legais, porquanto também as suas colegas têm direito às folgas que lhe assistem, sejam aos fins-de-semana ou não, para descansarem e organizarem a sua vida pessoal e familiar.

3. A elaboração dos horários de trabalho tem em conta, entre outros aspetos, as necessidades de funcionamento do serviço e organizacionais (...), sobretudo como no caso presente, estamos a tratar com idosos, a maioria dos quais com grandes necessidades, dado o estado de dependência que padecem, não apenas fruto das suas avançadas idades, mas particularmente de graves doenças que sofrem, que os condiciona a nível motor e das suas capacidades psicológicas e que carecem de apoio e acompanhamento diárias, 24 horas por dia. Daí a necessidade da rotação de turnos, uma vez que os nossos idosos,

utentes desta instituição, carecem de apoio, acompanhamento e vigilância permanentes.

Todas estas circunstâncias são relevantes para a concertação e conciliação dos interesses do coletivo dos trabalhadores, colegas de V. Exa., e a maior otimização e salvaguarda do serviço a prestar a um público tão sensível e desprotegido como são os idosos.

Ainda neste particular refira-se que, como resulta da declaração emitida pelo seu marido, sendo o mesmo empresário em nome individual, e tal como atestado pelo mesmo, este não trabalha aos domingos e segunda-feira, estando por isso, devidamente salvaguardado o acompanhamento a filha menor de ambos.

Para além disso, e do conhecimento desta instituição que a filha de V. Exa. frequenta o infantário da ..., de segunda-feira a sexta-feira, sendo que o mesmo funciona também ao sábado.

4. Acresce que, conforme resulta do artigo 57.º do Código de Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível deve solicitá-lo, além do mais, com indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável. Ora, da carta enviada por V. Exa. nenhum prazo foi indicado, sendo certo que, o regime de horário flexível não se pode protelar indefinidamente até a sua filha atingir os 12 anos de idade.

(...)

Concluindo, por todas as razões expostas, justificadas em exigências imperiosas de funcionamento desta instituição e na ausência de recursos humanos para substituir V. Exa., não olvidando que V. Exa. beneficia já de um horário de trabalho mais vantajoso, em horário diurno, ajustado às necessidades de apoio a sua filha menor, como solicitou a esta instituição em momento anterior e que lhe foi concedido, o que implicou já para esta instituição uma profunda alteração organizacional e funcional para colmatar o desequilíbrio que dali resultou, de molde a assegurar o serviço e apoio diários e permanentes prestados aos utentes idosos desta instituição, comunica-se a V. Exa. a intensão de recusa de atribuição do horário flexível pretendido por V. Exa”.

**1.6.** Na apreciação à intenção de recusa, subscrita pela trabalhadora requerente, é alegado o seguinte:

“1.º Antes de mais esclarece-se que o facto de a Requerente prestar trabalho no turno da manhã não foi por solicitação da requerente. mas por imposição da anterior direção, o que aconteceu antes da gravidez e do parto da sua filha.

2.º Com essa medida, como certamente terão sido informados, a anterior direção reduziu a retribuição mensal da requerente em 15% do seu salário, pois deixou de trabalhar no regime de 2 turnos, apenas e tão só, por decisão da instituição.

3.º Assim, não é exata a vossa afirmação de que a requerente "beneficia já de um horário de trabalho mais favorável, consentâneo com os seus interesses particulares".

4.º Também a afirmação de que o infantário da ... funciona também ao sábado, está desatualizada.

5.º Na verdade, sendo certo que no ano passado o infantário funcionou também ao sábado. Atualmente já assim não acontece, como poderão comprovar, não o fazendo a requerente por neste prazo de resposto ser inviável a obtenção, em tempo, da declaração.

6.º Por isso, aos sábados a requerente não tem efetivamente a quem deixar a guarda da sua filha.

7.º Acresce que o motivo justificativo para recusa pelo facto de "beneficiar de "folgas fixas" em todos os fins-de-semana - Sábados e Domingos - (...) causaria um desequilíbrio impossível de colmatar, o nível organizacional e funcional nesta instituição, porquanto esta não possui recursos humanos para substituir, e ficaria excluído o regime de semi-rotação a que se referiu acima, o que é de todo inoportável e contraria as disposições legais, porquanto também as suas colegas têm direito as folgas que lhe assistem, sejam aos fins-de-semana ou não, para descansarem e organizarem a sua vida profissional", é genérico e sem qualquer fundamentação legal.

8.º Pois, a alegação genérica relacionada com as colegas terem direito às folgas que lhes assistem, sejam aos fins de semana ou não, não é motivo atendível para a recusa, por serem meras alegações conclusivas, que não permitem avaliar que o horário solicitado pela requerente ponha em causa o funcionamento da instituição, além de não concretizar os períodos de tempo, que no vosso entender, deixarão de ficar assegurados os serviços, face à aplicação do horário pretendido pela aqui requerente.

Por todo o exposto a intenção de recusa do horário flexível deve ser revertida por falta de fundamento legal".

**1.7.** Em sede de instrução, solicitou-se à entidade patronal, ao abrigo do disposto no artigo 117.º e 119.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), o envio dos mapas de turnos de todos os trabalhadores e trabalhadoras que exercem funções no setor de atividade da trabalhadora requerente relativos aos três últimos meses, bem como o seu contrato de trabalho. Posteriormente, foi ainda solicitado o envio dos mapas de turnos anteriores ao período de baixa da trabalhadora e a indicação do período

normal de trabalho, diário e semanal, a que a mesma se encontra afeta, tendo tais elementos sido remetidos.

**1.8.** Cabe à CITE, nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua lei orgânica, sob a epígrafe “Atribuições próprias e de assessoria”, (...) 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 dispondo 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 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e

mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”

**2.7.** 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 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.** No ordenamento jurídico nacional, a Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e

---

<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)



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

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

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

**2.16.** A este propósito, ensina o Prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [cf. pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].

**2.17.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível de acordo com a escolha do/a trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do/a trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º

**2.18.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”. Prevê o artigo 56.º deste diploma que o/a trabalhador/a com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão

de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

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

**2.21.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que a entidade empregadora tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.22.** Quando a entidade empregadora pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do seu pedido, nos

termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.23.** 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.

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

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

**2.25.** 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.

**2.26.** A intenção do legislador que subjaz à essência desta norma prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar á entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do

período normal de trabalho diário, cabendo á entidade patronal elaborar esse mesmo horário flexível, observando para tal as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º. Assim, incumbe á entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.27.** É doutrina desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

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

---

<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).

do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.29.** Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, não é um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais, e é com tal desiderato que o mesmo deve ser interpretado e concretamente aplicado.

**2.30.** 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], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [cf. alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho].

**2.31.** 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 da entidade patronal, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.32.** A CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pela entidade patronal, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até lhe é mais favorável, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário,

desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

**2.34.** No caso em análise, com base na leitura da intenção de recusa e dos mapas de turnos do setor de atividade da trabalhadora, constata-se que existem os seguintes turnos:

- 07h:30 – 13h:00 / 13h:30 – 14h:50;
- 08h:00 – 13h:30 / 14h:30 – 15h: 50;
- 13h:40 – 21h:00;
- 16h:10 – 23h.30;
- 23h30 – 07h:30 (noite).

**2.33.** A trabalhadora requer a concessão de um horário de trabalho flexível das 08h:00 às 15h:20, a praticar de segunda a sexta-feira, pedido esse que não respeita o período normal de trabalho diário a que se encontra adstrita, não tendo sido requerida qualquer redução do intervalo de descanso (almoço).

**2.36.** A trabalhadora pode apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, enquadrável num dos turnos pré-existentes, podendo também, se o assim entender, requerer uma redução de 30 minutos do intervalo de descanso (almoço), de forma a conciliar melhor a atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal.

**2.37.** Compete às entidades empregadoras gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

**2.38.** 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:

**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 ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar um novo pedido de horário flexível enquadrável nos turnos existentes, podendo usar da faculdade de requerer uma redução de 30 minutos do intervalo para descanso.

**3.2** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, 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 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 20 DE FEVEREIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**