

## PARECER N.º 15/CITE/2020

**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 5378-FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 18.12.2019 por correio eletrónico da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supra identificada.

**1.2.** Em 13.11.06.11.2019 a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*“(...) Eu, (...), funcionária n.º ..., venho por este meio solicitar a V. Exas. a alteração do meu horário, para um que compreenda períodos de trabalho entre as 9h e as 17h, de 2ª a 6ª feira, de acordo com os termos dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho, devido aos seguintes fatores que passo a mencionar:*

*- Tenho um filho recém-nascido que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, o qual precisa do meu acompanhamento (ainda se alimenta de leite materno), devido à indisponibilidade horária do meu companheiro.*

*- O meu companheiro trabalha numa empresa que labora 24h por dia, sendo que ele tem folgas e horários rotativos, sendo que ele trabalha aos fins de semana a maior parte das vezes.*

*-A minha mãe trabalha num lar, o qual também funciona 24h por dia, tendo também folgas e horários rotativos e o meu pai reside no ..., logo, não posso contar com eles para me ajudarem.*

*-A creche, onde deixo o meu filho antes de entrar ao serviço e onde o vou buscar após o mesmo terminar, como qualquer outro estabelecimento de ensino, não labora aos fins de semana, por esse motivo nesses dias não tenho onde o deixar.*

*- Após ter falado com o meu superior e lhe ter exposto a situação de não poder fazer fins de semana, ficou combinado verbalmente que me seria dado um horário compatível com tudo isto sendo que, após ter regressado de licença de maternidade e férias, o tal combinado não foi de todo cumprido (irei anexar os horários de forma a comprovar o facto) pelo meu superior.*

*-Em suma, venho por este meio solicitar a V. Exas a alteração do meu horário laboral, mantendo a atual redução para amamentação, para um compreendido entre as 9h e as 17h dos dias de semana, devido aos fatores acima descritos por mim, de forma a conseguir compatibilizar a minha vida pessoal e profissional de uma forma que não prejudique nenhuma delas.*

*Seguem em anexo documentos relevantes a este assunto.*

*Termino desta forma, subscrevendo-me, e apelando a vossa compreensão, ficando a aguardar uma resposta positiva ao meu pedido. (...)"*

**1.3.** A entidade empregadora 03.12.2019, remeteu por correio registado a intenção de recusa referente ao pedido da trabalhadora, justificando tal recusa da seguinte forma:

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

*Acusamos a receção de V. carta, que embora não datada foi por nós recebida a 13 de novembro de 2019, a qual mereceu a N/ melhor atenção.*

*Em resposta ao pedido de horário flexível por si formulado naquela sua missiva, cumpre-nos pronunciar sobre o mesmo, o que ora se faz nos seguintes termos:*

**1)** *O seu pedido de dispensa de trabalho nos dias correspondentes a sábados e domingos de cada semana, com folga fixa nesses dias, não se enquadra no âmbito da faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, apenas as horas de início e termo do período normal de trabalho **diário e não o determinar ou escolher quais os concretos dias de trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal, incluindo respetivos dias de descanso** semanal, como pretende agora fazer valer cfr. Artigo 56.º. n.º 2 conjugado como disposto no artigo 198.º, todos do Código do Trabalho.*

*Aliás a disponibilidade de todos os colaboradores, para prestação de trabalho naqueles dias de maior movimento na ..., ou seja, aos fins de semana é condição essencial e imperiosa para o necessário plena e regular funcionamento daquela unidade, face à natureza da atividade em causa, ao volume de procura e de movimento por parte de clientes naquela unidade nesses períodos. Alturas estas em que é necessário ter ao serviço o maior número de funcionários possível dentro dos disponíveis no quadro de loja, que é já de si reduzido.*

*Atento o ramo de atividade/restauração rápida e local em que o estabelecimento comercial onde labora se insere, a necessidade de prestação efetiva de trabalho aos sábados e domingos, incluindo por sua parte, para desempenho de funções inerentes à sua categoria profissional e posto de trabalho afeto (que inclui área de sala/balcão), é indispensável para a organização e funcionamento daquela Unidade, considerando não só o número de trabalhadores efetivamente ao serviço, como também o facto de aquele estabelecimento se integrar numa concessão rodoviária, cujos horários de funcionamento e abertura ao público dos estabelecimentos nele localizados, são alargados, pelo que têm por obrigação estarem abertos aos público das 07h00 às 00h00, e com horário de funcionamento/laboração das 06h00 às 00h00, sete dias por semana (incluindo fins de semana), 365 dias ao ano (com exceção dos dias de natal e ano novo em que encerra mais cedo que o horário habitual).*

*Ora este seu pedido vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades de sua presença, naqueles períodos, implicando por inerência que a unidade opere com menos um trabalhador ao serviço aos sábados e Domingos, o que não permite acautelar as suas necessidades de funcionamento, especialmente pelos motivos infra expostos. Razão pela qual o seu pedido não pode ser concedido, nos exatos moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento e à necessidade imprescindível de sua presença ao serviço também aos fins de semana.*

*Pelo que, **nesta parte, o seu pedido estará prejudicado, sendo desde já recusado,** Senão vejamos,*

*O estabelecimento "...", onde a trabalhadora aqui requerente trabalha tem:*

*2) a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho em horários e turnos, para cumprir o horário alargado de funcionamento do mesmo (das 06:00h às 00:00h).*

*a) Estes horários são praticados pelos seus trabalhadores, por necessidades imperiosas e organização da empresa.*

*b) Note-se que a organização da unidade é necessariamente feita da seguinte forma:*

- turno de abertura/manhã (entre as 06:00h e as 15h00) com um mínimo de 3 colaboradores ao serviço (pelo menos 2 operadores + um gestor de turno);
- turno de fecho/tarde (entre as 15h00 e as 00h00) com três colaboradores ao serviço (pelo menos 2 colaboradores entre as 15h00 e as 19h30) + um gestor de turno
- Domingos com necessidade imperativa de existir mais 1 colaborador de reforço

**3) Atualmente o quadro de pessoal daquela unidade e integrado da forma melhor explanado no Quadro I do anexo 1, ora junto que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os devidos efeitos, tendo atualmente ao seu serviço apenas 9 colaboradores, sendo 4 elementos pertencentes a equipa de direção e os restantes 5 operadores, nos quais se inclui a requerente. Todos se encontram em regime de trabalho a tempo inteiro – 40 horas semanais.**

**4) A Unidade detém assim atualmente o numero mínimo de trabalhadores considerado necessário e indispensável para assegurar os serviços necessários e o plena e regular funcionamento daquele estabelecimento, dentro do seu período de funcionamento.**

**5) Consequentemente, cada um daqueles turnos pelos quais são distribuídos os horários individuais de trabalho por cada um daqueles trabalhadores da unidade, têm forçosamente de ser assegurados, não só por um dos elementos da equipa de Direção, mas também por, pelo menos, mais 2 elementos dos outros trabalhadores de loja disponíveis, nomeadamente por V. Exa. Em especial nos períodos de maior procura dos serviços prestados naquela unidade por parte dos seus clientes, mais concretamente nas horas das refeições almoço (entre as 12h e as 15h) e jantar (entre as 19h e as 21h) e aos fins de semana (sábados e domingos). Períodos estes em que é essencial assegurar a presença do maior número de trabalhadores.**

Verifica-se, portanto uma necessidade de acautelar uma média de 5 colaboradores a trabalhar na unidade por dia, em cada um daqueles diferentes turnos, acrescentando a necessidade de reforço com mais um daqueles trabalhadores ao fim de semana. Isto porque a presença e disponibilidade daqueles elementos, em cada um dos turnos rotativos que lhes são atribuídos respetivamente, é essencial e imprescindível pois, repete-se, aqueles compõe o numero mínimo de colaboradores tidos por indispensáveis para assegurar o serviço da Loja durante o seu período de funcionamento, por motivo de restrições orçamentais que visam assegurar a viabilidade económica do estabelecimento e a consequente sustentabilidade/preservação dos postos de trabalho existentes.

**6) Os horários de funcionamento daquela Unidade têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores, atendendo às suas necessidades, nomeadamente, às de compatibilização da vida profissional com a**

*peçoal e/ou com outros empregos, sendo certo que, por imperativo organizacional daquele estabelecimento, tem de ser dada preferência e prioridade à presença dos seus trabalhadores:*

*a) por um lado, nos períodos mais fortes de vendas (naturalmente nos períodos dos almoços e jantares e aos sábados e Domingos, quando a procura e inerentes vendas mais se fazem sentir) em que se verifica um inquestionável maior volume de pedidos de encomendas, por parte de clientes;*

*b) por outro lado, nos períodos em que é necessário suprir ausências e impedimentos dos restantes trabalhadores da unidade aquando do cumprimento por estes de outros turnos de trabalho e respetivo gozo de folgas, férias e baixas, assegurando, desta forma, o plena e regular funcionamento da unidade dentro do seu horário alargado de funcionamento do mesmo.*

*c) Para além da necessidade da empresa de organizar os horários dos seus colaboradores também em função das limitações legais quanto: (i) à duração máxima da prestação do trabalho contratualizada com cada colaborador (vide Anexo I); (ii) bem como a limitação e impedimentos legais para alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, o que sem margem para dúvida condiciona a possibilidade da entidade empregadora alterar os horários a atribuir aos seus colaboradores, cujas necessidades de organização da vida pessoal também têm de ser atendidas, o que não pode de forma alguma ser descurado, mesmo em sede do regime legal previsto para a solicitação e concessão de horário flexível.*

*d) De assegurar a prioridade da presença dos elementos da equipa de direção da unidade durante os dias da semana, de segunda a sexta-feira, atenta necessidade de exercício das funções operacionais e administrativas específicas (ex: gestão de stocks e inventários, planeamento de horários, checlists de controlo, fechos financeiros, etc.) que desempenham, inerentes à gestão da Unidade e dos turno pelos quais são responsáveis*

*e) não resta, ainda, outra alternativa à Empresa senão atribuir a V. Exa. - em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja igualmente com responsabilidade parentais perante filhos menores de idade, como é o caso dos colaboradores ... (Mãe solteira com 2 dependentes menores) e ... (com filho menor com necessidades educativas especiais) - folga fixas ao fim de semana, em ordem ao cumprimento conjugado dos princípios da promoção da conciliação da vida profissional com a vida pessoal dos seus trabalhadores e o princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores (que se encontram em idênticas ou similares circunstâncias) não pode*

*ser aplicado no seu caso tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado.*

*e. 1) Nesse sentido e por não ser menos importante, referia-se ainda que a CITE teve já oportunidade de se pronunciar sobre situação idêntica à ora em apreço, envolvendo uma trabalhadora da empresa integrada no mesmo Grupo ..., por via do parecer 99/CITE/2015, o qual foi qual foi favorável à intenção de recusa da empresa perante os argumentos já supra expostos e que se sustentou nomeadamente no entendimento proferido em sede de Acórdão do Tribunal Relação do Porto, de 26.04.2010, Proc.º N.º123/09.0TTVNG.P2- vide em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) - cujos argumentos se dão aqui por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos legais.*

*7) Assim, a atribuição de um horário flexível à requerente nos moldes solicitados, implicará:*

*a) a inevitável perda para a empresa de disponibilidade de trabalhadores em número suficiente em cada turno, para fazer face aos períodos de maior atividade e procura pelos clientes aos fins de semana. Alturas estas em que é necessário reforçar ainda mais o quadro de trabalhadores ao serviço.*

*b) que os restantes trabalhadores da loja, na sua quase integralidade com filhos menores a seu cargo, fiquem obrigados a ter de fazer maioritariamente turnos da noite/fecho e aos fins de semana, além de que passa a não ser possível atribuir aos mesmos, pelo menos um fim de semana de folga em cada mês.*

*8) Tudo em manifesto prejuízo não só das necessidades imperiosas de organização e funcionamento da empresa e estabelecimento em que labora, como também dos seus colegas de trabalho, especialmente daqueles que estando em igualdade de circunstâncias com V. Exas, se veriam forçados a ter de praticar horários, essencialmente à noite e aos fins de semana, em prejuízo da sua vida pessoal e responsabilidades familiares, o que torna a concessão de tal benefício apenas a si nos moldes solicitados, incompatível com as finalidades e razão de ser do referido instituto da flexibilização do horário*

*9) Sem prejuízo do supra exposto, atualmente vem sendo atribuído a V. Exas., ao longo da semana turno de trabalho dentro dos limites temporais por si solicitados, mais concretamente entre as 09h00 as 17h00, por forma a permitir a conciliação da sua vida pessoal com a atividade profissional e, ainda, com o gozo da licença de amamentação, entretanto por si requerido. Facto este que, por inerência provoca uma redução da sua disponibilidade de prestação de trabalho, que a muito custo se vem tentando colmatar através dos restantes trabalhadores disponíveis, o que veio*

*condicionar, ainda mais, as possibilidades já de si muito reduzidas de flexibilização de horários de trabalho.*

*10) Não resta, pois, outra alternativa à Empresa senão designar também V. Exa para fazer rotativamente, turnos de abertura e fecho, incluindo aos fins de semana, sem prejuízo e em alguns sábados e domingos de cada mês, ser possível atribuir-lhe rotativamente folga a V. Exa., em igualdade de tratamento com os restantes trabalhadores.*

*11) Refira-se aliás a sua disponibilidade para prestação de trabalho em dias coincidentes com sábados e domingos foi tida como condição essencial para efeitos de decisão de sua contratação. Tais condições são indispensáveis para a organização e funcionamento do estabelecimento comercial que serve de seu local de trabalho, considerando não só o quadro de trabalhadores efetivamente ao serviço, como também os horários de funcionamento e abertura ao público daquele estabelecimento, que são alargados. Razão pela qual não pode, nessa parte (folgas fixas ao fim de semana) ser atribuído o Horário flexível, nos moldes requeridos nesta parte, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento e à necessidade imprescindível da presença da trabalhadora também nestes períodos.*

*Pelas razões expostas, determinadas que são por exigências imperiosas de funcionamento da empresa e da unidade onde labora, informa-se que é **nossa intenção recusar o pedido de horário flexível formulado**, podendo V. Exa., nos termos legais, pronunciar-se sobre esta pretensão. (...)*

**1.4.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, 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 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”.

**2.2.** 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 Europeia.

**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 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).

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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.

**2.8.** No âmbito do direito nacional, o artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra 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.

**2.9.** 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.”*.

**2.10.** 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; (...).”*

**2.11.** 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.

**2.12.** 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).

**2.13.** 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.

**2.14.** 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.

**2.15.** 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.

**2.16.** 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.

**2.17.** 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”.

**2.18.** 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.

**2.19.** 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.

**2.20.** 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>

**2.21.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não 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, 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.

**2.22.** 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.

**2.23.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

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

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 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)].

**2.24.** 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.

**2.25.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de 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.

**2.26.** No caso em apreço, a requerente solicita um pedido de trabalho em regime de horário flexível, com um horário compreendido entre as 9h00 e as 17h, de segunda a sexta-feira.

**2.27.** Fundamenta o seu pedido motivado pelo facto de ser mãe de uma criança com idade inferior a 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.28.** Atendendo ao pedido formulado pela trabalhadora, em primeiro lugar, importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

**2.29.** Ora, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que o/a trabalhador/a indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, sem que tal desvirtue os turnos/horários estabelecidos no estabelecimento comercial, bem como compreendendo o número total de horas a que se encontre contratualmente obrigado/a.

**2.30.** Conforme documentos constantes do processo verifica-se que no estabelecimento onde a requerente desempenha as suas funções são vários os turnos existentes, e a trabalhadora pratica o horário das 9h00 às 17h30, ora, no pedido elaborado pela requerente, esta solicita para trabalhar das 9h00 às 17h00, não perfazendo o total de horas a que se encontra contratualmente obrigada.

**2.31.** Desta forma, verificando-se que a amplitude horária indicada pela trabalhadora não corresponde ao número de horas a que se encontra vinculada contratualmente, porque do horário solicitado perfaz apenas 7h30m,

não se enquadra, desta forma, no regime de horário flexível estabelecido no artigo 56.º e 57.º do CT, porquanto equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário a que a trabalhadora se encontra obrigada.

**2.32.** Aluda-se ainda para o facto de que no seu pedido, a trabalhadora informa que se encontra a gozar de dispensa para amamentação, tal direito seguirá os trâmites previstos no artigo 47.º e 48.º do Código do Trabalho e o pedido de horário flexível deverá consubstanciar o total de horas diárias e semanais a que está obrigada contratualmente.

**2.33.** Ainda assim, afere-se dos mapas de turnos remetidos pela entidade empregadora, que o horário solicitado pela trabalhadora não tem correspondência com o horário que lhe foi atribuído e que se presume que contemple a dispensa diária para amamentação.

**2.34.** Todavia, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora requerente, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível indicando para o efeito as horas de início e termo do período normal de trabalho, compreendendo o período normal de trabalho a que está vinculada, de acordo com horário de funcionamento do serviço onde se encontra adstrita e nos termos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Pode ainda a trabalhadora, se assim o entender, e sendo esta uma forma de alcançar o objetivo da conciliação da atividade profissional com a vida pessoal, solicitar a redução de pausa para descanso de 30 minutos.

**2.37.** Sem prejuízo do anteriormente exposto, e tendo em conta os argumentos aduzidos pela entidade empregadora no que se reporta ao conceito de horário flexível, compete a esta Comissão informar que tem entendido ser 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/ou 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.

**2.38.** A Comissão tem vindo a deliberar no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.

**2.39.** Aliás, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 4.ª secção, proferido em 02.03.2018 refere que "(...) será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."

**2.40.** Ainda relativamente ao assunto 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.

**2.41.** 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".

**2.42.** 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”.

**2.43.** 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” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].

**2.44.** Por ultimo, refira-se que a apreciação das exigências imperiosas do funcionamento do serviço fica prejudicada face à falta do preenchimento dos requisitos do pedido realizado pela trabalhadora.

**2.45.** Mais se refira que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as trabalhadores/as, por forma a garantir o regular funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

**2.46.** Por último, 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 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo a requerente, se assim o entender, apresentar um novo pedido.

**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 08 DE JANEIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**