

## PARECER N.º 149/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 823-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 17.02.2020 por correio registado datado de 14.02.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supra identificada.

**1.2.** Por correio registado datado de 17.01.2020 a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que o recebeu em 21.01.2020, nos seguintes termos:

“(…)

*Ex.mos Senhores:*

*Tendo em vista colmatar o motivo pelo qual indeferiram o meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho anteriormente apresentado, relacionado com a ausência de indicação do horário de trabalho pretendido, a que a CITE veio fazer referência, serve a presente para, então, EXPOR e SOLICITAR a V. Ex.as o seguinte:*

*1 - Como é do conhecimento de V. Ex.as, sou Mãe de três filhos, tendo o meu filho mais novo, ..., apenas 3 (três) anos de idade, como podem verificar pelo respetivo Assento de Nascimento (Cfr. doc. 1).*

*2 - O meu agregado familiar é, assim, composto por mim, pelo meu marido e pelos nossos três filhos, dois dos quais ainda menores de idade, conforme resulta do Atestado emitido pela União de Freguesias de ... (Cfr. doc. 2).*

3 - O meu marido, (...), tem contrato de trabalho na firma "...", sita na ..., trabalhando em regime de horário de trabalho semanal que inclui também os Sábados, Domingos e Feriados, conforme atesta a declaração emitida pela sua entidade empregadora (Cfr. doc. 3).

4 - Em face disso, sou apenas eu, enquanto Mãe, quem pode cuidar e velar pelo nosso filho mais novo, de três anos apenas, principalmente aos fins-de-semana.

5 - Ou seja, como o meu marido e pai do meu filho, trabalha aos Sábados e aos Domingos, não tenho mais ninguém a quem possa recorrer para cuidar do meu filho ... que, face à sua tenra idade, não é autónomo para tratar de si próprio, da sua segurança e da sua alimentação, razão pela qual carece de vigilância constante por parte de uma pessoa adulta e responsável. Logo;

6 - Face ao que resulta do art.º 56 e seguintes do Código do Trabalho, a minha situação familiar atual e supra descrita, permite-me beneficiar da fixação de um horário de trabalho flexível, que me permita ficar dispensada de trabalhar ao fim de semana, para assim poder cuidar do meu filho (...), de três anos apenas, face à circunstância de o Pai ter de trabalhar num regime de horário que inclui os Sábados e os Domingos.

7 - Assim sendo, serve o presente para solicitar a V. Ex.as que me seja fixado um horário de trabalho, **de segunda-feira a quinta-feira**, com entrada às **08H00** da manhã e com saída às **16H00**, e **à sexta-feira**, com entrada às **08H00** e saída às **15H30**, com um intervalo de 30 minutos para almoço em todos aqueles dias.

8 - Com o referido horário de trabalho fica assegurado o período normal de trabalho diário que me compete e ainda ficam garantidas as 37 (trinta e sete) horas de trabalho que correspondem ao limite máximo do meu período de trabalho semanal, ficando assim dispensada de trabalhar aos sábados e aos domingos.

9 - Considerando que o Pai do meu filho menor também trabalha sempre nos dias feriados, como atesta a declaração da sua entidade empregadora, o presente pedido inclui igualmente a minha dispensa de trabalhar em dias feriados, para poder tomar conta do meu filho.

10 - Mais informo V. Ex.as que pretendo beneficiar do regime de flexibilidade de horário de trabalho, nos moldes expostos, pelo período de dois anos.

11 - Nessa medida, solicito a V. Ex.as que me atribuam o horário de trabalho acima indicado, considerando que é aquele que me permite estar disponível aos Sábados, aos Domingos e aos Feriados, de modo a que me seja permitido cuidar do meu filho (...), pelos motivos acima referidos.

Em face do exposto, serve o presente para REQUERER a V. Ex.as que, ao abrigo do disposto no art.º 56.º e seguintes do Código do Trabalho, me fixem um horário de

trabalho flexível, cuja jornada de trabalho decorra de segunda-feira a quinta-feira, com entrada às **08H00** da manhã e com saída às **16H00**, e à sexta-feira com entrada às **08H00** e saída às **15H30**, com um intervalo de 30 minutos para almoço em todos aqueles dias, de modo a ficar dispensada de trabalhar ao fim de semana e feriados, considerando a necessidade evidente de ficar a cuidar do ..., nos referidos dias. (...)”

**1.3.** A entidade empregadora em 05.02.2020, remeteu por correio registado a intenção de recusa proferida, que foi rececionada pela trabalhadora em 10.02.2020, tal recusa foi justificada da seguinte forma:

*“(...). Assunto: Pedido de flexibilidade de horário de trabalho*

*Acusamos a receção da V/ carta em que, ao abrigo do disposto no artigo 56 e segs do Código do Trabalho, solicita a fixação de horário de trabalho, de segunda-feira a quinta-feira, com entrada às 8.00h da manhã e saída às 16.00h e à sexta-feira, com entrada às 8.00h e saída às 15.30h, com um intervalo de 30 minutos para almoço, com dispensa de trabalho aos sábados e aos domingos e aos feriados.*

*Ora, como é do seu conhecimento o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho é aquele em que os trabalhadores podem escolher, dentro de certos limites, previstos na lei, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, com duas plataformas fixas, uma da parte da manhã e outra da tarde, sendo que o intervalo não pode ter duração a inferior a uma hora.*

*A requerente ao solicitar o horário suprarreferido não pretende um horário flexível, mas um horário rígido e com um intervalo de apenas de 30 minutos.*

*Acontece que a requerente atualmente pratica jornada contínua, das 8.00h às 15.30h, de segunda a domingo, trabalhando alternadamente aos fins-de-semana e folgando dois dias na semana, às sextas e segundas feiras, pelo que o que a requerente pretende tão só é não trabalhar aos sábados, domingos e feriados.*

*Ora, essa situação não consubstancia flexibilização de horário, mas alteração de horário.*

*Na verdade, o horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas o de flexibilizar um horário existente, cabendo ao empregador estabelecer os limites dentro do qual ele pode ser exercido. Por isso, o pretendido pela trabalhadora não se encontra previsto no artigo 56.º do Código de Trabalho, pelo que é nossa intenção recusar o seu pedido.*

*De qualquer modo mesmo que se entenda que essa situação se enquadra naquele normativo mantemos a nossa intenção de recusar o seu pedido, porquanto a*

*trabalhadora presta serviço no ... e tendo em atenção o tipo de serviço em causa e a realidade do mesmo a autorização do solicitado põe em causa o seu funcionamento aos Nos de semana, período em que os utentes também precisam dele e o contrataram.*

*Na verdade, o ... é um serviço que funciona sete dias por semana, sendo necessário assegurá-lo nesses sete dias, e para isso é imperioso que a ... continue a assegurar o serviço ao fim de semana.*

*Com efeito, das sete funcionárias afetas ao ..., uma tem um atestado de incapacidade multiusos, outras duas têm filhos menores do que os da ... e um deles tem ... (ambas com redução de horário por aleitamento/amamentação), pelo que restam apenas quatro funcionárias para fazerem os fins- de-semana, entre elas a ....*

*Deste modo, se a ... for autorizada a não trabalhar ao fim de semana põe em causa a prestação deste serviço em dois fins-de-semana de cada mês, naqueles em que ela trabalharia, porquanto não é possível apenas uma pessoa fazer o ..., tem de ser pelo menos uma equipa de dois elementos e não podemos colocar as mesmas pessoas a fazer todos os fins de semana.*

*Acresce referir que para estas funções é necessário ter carta de condução e não existem disponíveis outras funcionárias de outro serviço com essa habilitação.*

*Assim, e pelos motivos expostos é nossa intenção recusar o pedido, porquanto a dispensa de trabalho da ... ao fim de semana põe em causa o funcionamento regular do ... de idosos.*

*Por outro lado, da declaração apresentada pela empresa do marido não se pode concluir que ele trabalha todos os dias da semana e todos os sábados e domingos, pois tal não é legalmente possível. O que parece é que assim como a requerente o marido deverá praticar horário em jornada contínua. Assim, haverá sábados e domingos que o marido não trabalha.*

*Sendo certo que a declaração nada diz relativamente aos feriados.*

*Deste modo, tendo em atenção o princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, insito no artigo 56.º do Código do Trabalho, e o princípio da igualdade de oportunidade e de tratamento no trabalho que implicam uma partilha equitativa das responsabilidades parentais e da prestação de cuidados aos filhos, tanto o pai como a mãe podem cuidar dos filhos, pelo que o pai sempre pode cuidar dos filhos nos sábados e domingos que não trabalha. Para o efeito, a entidade patronal na fixação do horário mensal da colaboradora e tendo o prévio conhecimento do horário mensal do pai tentará fazer essa conciliação de modo a que as crianças tenham sempre quem as acompanhe.*

*Assim, por todos os motivos expostos é nossa intenção recusar o pedido de horário flexível solicitado. (...)"*

**1.4.** Por correio registado datado de 10.02.2020, a trabalhadora remeteu a apreciação à intenção de recusa, que a entidade empregadora rececionou em 11.02.2020, nos seguintes termos:

*(...)" Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário de Trabalho:*

*- Artigo 57.º, n.º 4 do Código de Trabalho: **Apreciação.***

*Ex.mos Senhores:*

*No seguimento da carta que V. Ex.as me enviaram e recebida hoje, dia 10/02/2020, através da qual me comunicam a vossa intenção de recusar o meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho, venho através da presente e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apresentar a minha apreciação, expondo e solicitando o seguinte:*

*1 - Reitero aqui tudo quanto referi no meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho oportunamente apresentado, no que se refere à informação relacionada com o meu agregado familiar e, nomeadamente, sobre o meu filho menor, ..., de apenas 3 (três) anos de idade, bem como as condições de trabalho do meu marido e todas as necessidades familiares que justificam legalmente o meu pedido.*

*2 - Para além disso e como é do conhecimento de V. Ex.as, para além do meu filho ... ..., tenho ainda outro filho menor, o ... e uma menina que, apesar de ter já 20 anos, padece de um déficite cognitivo que a limita em termos de assumir responsabilidades, e que o meu marido e pai dos meus filhos, por motivos profissionais, tem um horário de trabalho semanal que inclui os Sábados, Domingos e Feriados.*

*3 - De resto, com o meu pedido enviei documentação suficientemente elucidativa que o justifica, razão pela qual inexistem razões objetivas que justifiquem a vossa recusa em me atribuir um horário de trabalho compatível com a minha situação pessoal e familiar. Acresce dizer ainda o seguinte:*

*4 - Como sabem, há cerca de dois anos atrás fizeram-me a proposta de não trabalhar aos fins de semana, para assim não terem que me dar folgas durante a semana.*

*5 - Na altura aceitei porque o meu filho ... já era nascido e, dessa forma, já tendo pensado fazê-lo, não precisei de apresentar um pedido de flexibilidade de horário para não trabalhar ao fim de semana.*

*6 - Entretanto, no passado mês de setembro solicitaram-me que trabalhasse um fim de semana, o que anuí porque me foi dito que era esporádico, contudo, mais tarde vieram*

*dizer-me que iria passar a fazê-lo de forma habitual, o que me cria graves problemas familiares, nomeadamente para cuidar do meu filho ....*

*7 - Na verdade, considerando que o meu marido e pai dos meus filhos trabalha aos Sábados e aos Domingos, não tenho mais ninguém a quem possa recorrer para cuidar do meu filho ... que, face à sua tenra idade, não é autónomo para tratar de si próprio, da sua segurança e da sua alimentação, nem os seus irmãos têm capacidade para o fazerem, razão pela qual carece de vigilância constante da minha parte, que sou sua Mãe.*

*8 - Assim sendo, não vislumbro que os motivos que indicam na vossa carta, para justificar a recusa ao meu pedido, sejam suscetíveis de impedir o seu deferimento, nos termos requeridos.*

*9 - De referir que, apesar do que alegam na vossa resposta, a verdade é que a ora requerente é a UNICA funcionária do ... que apresentou um pedido de flexibilidade horária, para não trabalhar aos sábados, aos domingos e aos feriados;*

*10 - Para além de que, ainda assim, V. Ex.as reconhecem que existem três funcionárias disponíveis para trabalhar ao fim de semana, duas das quais possuem carta de condução, o que permite concluir que podem sempre incluir na equipa uma pessoa que não tenha essa carta de condução.*

*11 - Ou seja, não é verdade que o ... fique de algum modo posto em causa com o deferimento do meu pedido de flexibilidade de horário, nos moldes solicitados, razão pela qual entendo que o mesmo deve ser aceite.*

*12 - De referir também que, V. Ex.as não desconhecem que este já é o segundo pedido de flexibilidade que apresento, sendo que este contém as horas de trabalho que pretendo que me sejam fixadas, no âmbito desse regime.*

*13 - Isto é, no meu primeiro pedido de flexibilidade não constava a indicação das horas de trabalho que pretendo e foi essa a única razão pela qual a CITE entendeu que não estavam reunidas as condições para ser deferido, situação que agora não acontece.*

*14 - Com efeito, neste momento V. Ex.as não tem razão alguma para recusar o meu pedido, até porque o mesmo, não pondo em causa o serviço, não reduz o meu período normal de trabalho diário e semanal, não prejudicando dessa forma a Instituição.*

*15 - Quanto à prática da jornada contínua, a mesma existe por interesse e conveniência da Instituição, que a impôs como sendo o horário adequado ao apoio domiciliário, sendo que o intervalo de 30 minutos que a Requerente indica no seu pedido de flexibilidade, corresponde ao direito que lhe assiste em ter um intervalo para almoço, situação que já existe atualmente, não sendo nada de novo.*

*16 - Quanto à questão profissional do pai dos meus filhos, a verdade é que o mesmo exerce funções de manutenção de equipamentos industriais e que, nessa qualidade, trabalha ao fim-de-semana e feriados, considerando que as fábricas encerram a produção aos sábados e aos domingos, sendo nesses dias, e por vezes durante a noite, que são feitas as manutenções aos referidos equipamentos.*

*Em face do exposto e porque as razões para recusarem o meu pedido de flexibilidade não se mostram devidamente justificadas, solicito a V. Ex.as que revejam a vossa posição vindo, a final, a fixar-me um horário de trabalho flexível, cuja jornada de trabalho decorra de segunda-feira a quinta-feira, com entrada às 08H00 da manhã e com saída às 16H00, e à sexta-feira, com entrada às 08H00 e saída às 15H30, com um intervalo de 30 minutos para almoço em todos aqueles dias.*

*Caso V. Ex.as persistam em não me fixar o horário de trabalho expressamente solicitado, que me permita não trabalhar ao fim de semana e feriados, para prestar apoio ao meu filho ..., como é de todo possível, agradeço que dêem cumprimento ao estipulado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, enviando este processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no prazo máximo de 5 (cinco) dias, de modo a que esta entidade se pronuncie sobre o meu pedido e a vossa recusa, o que desde já agradeço. (...)"*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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 (...)"*

**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 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

---

<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)

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, elaborado da seguinte forma: de segunda-feira a quinta-feira das 8h00 às 16h00 e à sexta-feira das 8h00 às 15h30, com uma pausa de intervalo de descanso 30 minutos.

**2.27.** Fundamenta o seu pedido motivado pelo facto de ser mãe de uma criança com 3 (três) anos de idade. Refere ainda a requerente que o outro progenitor tem um regime de horário de trabalho que inclui sábados e domingos.

**2.28.** Solicita que o horário seja para vigorar pelo período de 2 (dois) anos.

**2.29.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão 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 se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

**2.30.** Nesta sequência 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. 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”.

**2.31.** 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”.

**2.32.** Quanto ao período de intervalo de descanso, a trabalhadora solicita que seja reduzido para 30 minutos, desta forma, aluda-se para o entendimento defendido por esta Comissão, no qual se sufraga a posição de que tal período

pode ser reduzido para 30 minutos. Assim, *" parece razoável que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho. De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.*

**2.33.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.34.** Na intenção de recusa a entidade empregadora entende que o pedido deve ser recusado, porquanto:

- O pedido efetuado pela requerente não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim uma alteração de horário;
- Atenta a especificidade do serviço prestado, o pedido da trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço aos fins de semana. Existem 7 (sete) funcionárias afetas ao serviço domiciliário. Uma funcionária tem um atestado de incapacidade multiusos, duas funcionárias têm filhos com idades inferiores

aos da requerente, um com doença crónica e ambas as funcionárias com dispensa para amamentação/aleitamento.

- O pedido da requerente, põe em causa a prestação do serviço em 2 (dois) fins de semana porquanto tal serviço é prestado por equipas de, no mínimo duas pessoas;
- A requerente é a única detentora de carta de condução, motivo pelo qual o funcionamento da atividade seria posto em causa;
- Da declaração da empresa do outro progenitor não é possível aferir que desempenha funções todos os fins de semana.

**2.34.** Em sede de apreciação à intenção de recusa, vem a trabalhadora reiterar o pedido formulado, contrapondo, no entanto, alguns dos argumentos proferidos pela entidade empregadora:

- Que o horário agora solicitado foi o que praticou até setembro de 2019;
- Que a entidade empregadora informa existirem 3 (três) funcionárias para trabalhar ao fim de semana e que duas têm carta de condução.

**2.35.** Ora, antes de mais cumpre referir que a entidade empregadora não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha, efetivamente, em causa esse mesmo funcionamento.

Vejamos,

**2.36.** Face à organização dos tempos de serviço implementados pela entidade empregadora e ao pedido da trabalhadora é possível aferir correspondência entre eles.

**2.37.** De facto, entende-se que o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível de segunda a quinta-feira das 8h00 às 16h00 e sexta-feira das 8h00 às 15h30, se encontra de acordo com o disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, uma vez que o referido turno permite à trabalhadora cumprir com o período normal de trabalho diário e semanal.

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

**2.39.** Em rigor, o circunstancialismo factual descrito pelo empregador, não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento da empresa, uma vez que apesar de alegar, não demonstra de forma objetiva e inequívoca tais argumentos. A verdade é que a entidade empregadora não materializa os factos alegados, assim como não concretiza de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço.

**2.40.** De facto, a entidade empregadora apesar de alegar não logrou demonstrar que períodos de tempo, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

**2.41.** A alegação proferida pela entidade empregadora no que respeita às restantes colaboradoras com filhos menores de 12 anos, que não gozam de um regime de horário flexível, em nada poderá impedir que a requerente veja elaborado um horário que lhe permita conciliar a atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

**2.42.** Por outro lado, quanto à alegação de que outras trabalhadoras se encontram a gozar o direito de dispensa para amamentação, importa referir

que tal gozo não é impedimento de laboração aos fins de semana, porquanto, tal dispensa, corresponde a duas horárias diárias independentemente do dia da semana.

**2.43.** Por fim, a requerente na apreciação à intenção de recusa, contra-argumenta a existência de outras trabalhadoras da mesma categoria profissional e com licença de condução, facto que a entidade empregadora em sede de intenção de recusa não comprovou, ser a requerente ser a única trabalhadora com licença de condução.

**2.44.** Por fim, quanto à alegação da entidade empregadora no que respeita à declaração emitida pela da entidade empregadora do outro progenitor, cumpre referir que, a mesma não tem qualquer relevância, porquanto, o direito a trabalhar em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pode ser gozado por um, ou por ambos os progenitores.

**2.45.** Acresce que o empregador invoca dificuldades na atribuição do horário flexível face à matriz de horários de trabalho em vigor, mencionando algumas contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis, não demonstrando por que razão os/as restantes trabalhadores/as estão impossibilitados de realizar os turnos - designadamente, aos fins-de-semana.

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

**2.47.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a

desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE MARÇO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP -**

CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO  
TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE  
VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS  
ANEXA À MESMA ATA.