

## PARECER N.º 190/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 1147-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico em 06.03.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo Sindicato ..., em representação da trabalhadora ... a desempenhar funções na unidade de ...

**1.2.** Em 12.02.2020 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos moldes que se transcrevem:

*“(...) Exmos. Senhores e Exmas. Senhoras da (...),*

*Contactou-me a Sra. ..., de ora em diante Requerente, na qualidade de associada do Sindicato ..., ao serviço de V. Exas. no ... para, na qualidade de Advogado a prestar apoio ao departamento de pré-contencioso e contencioso daquele Sindicato, tratar de assunto que se prende com a relação laboral entre aquela e V. Exas., nomeadamente no que se prende ao horário.*

*Com efeito, a Sra. (...) encontra-se a prestar o seu trabalho na unidade de ..., com a categoria profissional de ....*

*Durante a execução do contrato, a requerente sempre tem procurado o desempenho das suas funções com elevado zelo e ética profissional. Mais*

*será de referir que na respetiva categoria da ora Requerente há outras trabalhadoras a desempenhar a mesma função ou funções semelhantes.*

*Ora, com relevo para o presente requerimento, a Requerente é mãe de duas crianças menores de idade. Uma das crianças, de sexo masculino, chamado (...), tem 4 anos de idade, conforme Assento de Nascimento que ora se junta como Documento n.º 1, criança que com a Requerente reside, integrando o seu agregado familiar, tal como resulta do Documento que ora se junta como Documento n.º 2 e que corresponde a sentença proferida pelo Tribunal da Comarca de (...) -Instância Central – ..., que fixou a residência do menor com a progenitora mãe, aqui requerente. A outra criança, de sexo feminino; chamada (...), tem 19 meses de idade, conforme Assento de Nascimento que ora se junta como Documento n.º 3, criança que com a Requerente reside, integrando também o seu agregado familiar.*

*Como facilmente se conclui pela idade das crianças em causa, as mesmas carecem de acompanhamento constante, não podendo ser deixadas à sua sorte, motivo pelo qual a requerente inscreveu o menor (...) no ... (...), com o horário, nos dias úteis, das 7:45 às 16:00, como resulta do Documento n.º 4 que ora se junta e se dá como integralmente reproduzido, e a menor (...) frequenta o ... (...), com o horário, nos dias úteis, das 7:45 às 19:15, conforme consta do Regulamento daquela instituição, cujo conteúdo relevante para o presente requerimento reproduz no Documento n.º 5 que ora se junta e se dá como integralmente reproduzido.*

*Ora, a Requerente encontra-se actualmente a fazer o turno entre as 8:00 e as 16:30, trabalhando inclusive durante os dias de fim-de-semana e feriados, o que se mostra incompatível com a necessária assistência a prestar aos filhos menores.*

*Assim, face ao exposto e considerando o horário dos menores, a requerente não tem com quem deixar os filhos fora do horário escolar, sendo incapaz de suportar gastos adicionais que eventualmente*

*provissem da contratação de serviços que colmassem essa impossibilidade.*

*Com efeito, face ao horário dos menores, a Requerente não tem com quem deixar os mesmos durante os períodos em que se encontram encerradas a instituições onde aqueles se encontram inscritos, nomeadamente os fins de semana e feriados. Até ao momento, apenas tem sido possível à requerente fazer face a esta dificuldade graças a um familiar que, entretanto, se encontra prestes a deixar a região o que tornará impossível a subsistência da situação actual. Além disso, o companheiro da Requerente, pai da menor, trabalha também em regime de turnos rotativos, sendo por isso norma que preste o seu trabalho aos fins de semana e dias feriado. Em relação ao pai do menor, não obstante o mesmo ficar com o mesmo nos fins de semana de 15 em 15 dias, face à sua situação não pode também ficar dependente do facto de só muito ocasionalmente ter a requerente dias livres de fim de semana. Mais se refira que se isto sucede aos fins de semana, mesmo durante a semana verificam-se dificuldades, já que face ao horário de abertura da instituição onde se encontra inscrito o filho menor, nem sempre é possível à requerente chegar ao seu local de trabalho logo às oito horas, o que já lhe tem valido advertências por parte de chefias e responsáveis.*

*Ora, como já acima se referiu, a situação, tal como se encontra no presente, vem trazer um enorme prejuízo para a Requerente que não tem com quem deixar os seus filhos menores durante os dias não úteis, mais havendo ocasiões em que chega até 15 minutos atrasada ao local de trabalho, com as consequências que daí advêm.*

*Pelo exposto, de forma a permitir a conciliação da vida pessoal com a vida profissional vem a Sra. ... junto de V. Exas. requerer que lhe seja autorizada a prática de trabalho em regime de horário flexível, nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup> do Acordo de Empresa celebrado entre Acordo de empresa entre o Serviço de ... e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras,*

*publicado no BTE n.º 31 de 22 de Agosto de 2016, bem como no art.º 57.º do Código do Trabalho.*

*Para o efeito, requer-se que a sua jornada diária de trabalho possa ser fixada de modo a salvaguardar a conciliação do seu trabalho com a vida familiar, iniciando-se a sua jornada de trabalho pelas 8:15 e terminando às 16:45 horas, garantindo assim tempo suficiente para, após deixar o menor na escola, poder deslocar-se para o trabalho. Igualmente se pede que não seja a trabalhadora, ora requerente, escalada para prestar o seu trabalho em dias não úteis, porquanto não tem com quem deixar os filhos menores nesses mesmos dias.*

*Solicita-se a V. Exas. que o ora requerido possa iniciar-se o mais depressa possível, ou, em alternativa, logo que decorridos os 30 dias da recepção da presente missiva. O prazo previsto para a resolução da situação será o máximo permitido por lei, porquanto, não obstante estar em causa horário escolar a situação deverá manter-se dada a idade do menor.*

*Não obstante, a Requerente desde já se dispõe a entregar, no início de cada ano escolar, comprovativo dos horários dos menores.*

*Embora tenha conhecimento de que esta situação irá provocar alguns transtornos na elaboração das escalas de trabalho, apenas este horário lhe permitirá continuar a trabalhar com a vossa empresa e, ao mesmo tempo, assegurar o cumprimento das suas obrigações parentais para com o seu filho, já que os seus rendimentos mensais não lhe permitem suportar o custo da contratação de serviços externos. Igualmente, ninguém equaciona que uma mãe abandone uma criança de tão tenra idade aos seus próprios cuidados.*

*Não será demais referir que 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 (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças*

*salariais em razão do género(...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional."*

*A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março, de 2010, que aplica o acordo quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas "(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)"*

*Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP), já que no âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP, que desde já também se invoca, sob a epígrafe "Direitos dos trabalhadores" recomenda: "(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*a) (...);*

*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;*

*c) (...)"*

*E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe "Família": "(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)" e, o artigo 68.º sob a epígrafe "Paternidade e maternidade" "(...) 1- 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.(...)"*

*Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, como se pode retirar do disposto no art.º 33.º: "A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes." (vide o n.º 1 do artigo supramencionado) e "Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade." (vide o n.º 2 do artigo supramencionado). Ora, como fica bem claro, a obrigação da salvaguarda deste valor que é, no caso concreto, o da maternidade, não é apenas uma responsabilidade do Estado, mas também da "sociedade", na qual se inclui o tecido empresarial do país e, por conseguinte, V. Exas.*

*Dispõe, ainda sobre esta matéria, o CT, na Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe "Deveres do empregador" que: "(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal".*

*Mais se refira que o presente requerimento tem também acolhimento à luz do art.º 212.º do Código do Trabalho, onde se pode ler que, não obstante ser da competência da entidade patronal a fixação dos horários, na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve (b)) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.*

*Em suma, vem a Requerente, a Sra. ..., em seu bom direito, requerer a V. Exas. se dignem a deferir o aqui requerido, nomeadamente o horário flexível, com fixação do trabalho da Requerente entre as 8:15 e as 16:45 horas, bem como apenas nos dias úteis, porquanto o mesmo é o único que permite a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar da Requerente.*

*Certo de que V. Exas. não deixarão de ponderar a justeza do aqui solicitado, aguardasse a v. melhor resposta.*

*Sem mais de momento, despeço-me com cordiais cumprimentos, manifestando a minha disponibilidade para qualquer questão que possam eventualmente ter, através do contacto (...)."*

**1.3.** Por ofício datado de 27.02.2020 e recebido em 28.02.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, nos seguintes termos:

**“Assunto:** *Pedido de horário flexível*

*Exmos. Senhores,*

*Na sequência do requerimento em nome da nossa Trabalhadora (...), que deu entrada no (...) no passado dia 12 de fevereiro, e considerando que tem 2 filhos menores de 12 anos, cumpre transmitir que o pedido é parcialmente deferido, na parte em que solicita um horário de trabalho entre as 08h15 às 16h45, sendo indeferida a dispensa de trabalhos aos fins-de-semana e feriados, considerando o seguinte:*

*O agregado familiar é composto pela Trabalhadora, assim como pelos seus dois filhos menores de 12 anos e o pai do seu filho mais novo, o qual é igualmente Trabalhador do (...) na área da ...*

*A Trabalhadora folga no mínimo 1 fim-de-semana por mês (em cada 4 semanas) e o seu marido folga 3 fins-de-semana por mês, sendo que o (...) organizará os turnos, de modo a que em todos os fins-de-semana um dos dois possa encontrar-se de folga, de modo a permitir a conciliação da vida pessoal com a vida familiar.*

*Acresce que o (...) tem em vigor um Protocolo com o ... (...) para Fornecimento de ..., sendo que esta prestação funciona diariamente, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, ou seja, 365 dias do ano.*

*Ora, considerando que o cocontratante do (...) é um ..., a prestação em referência assume-se como de interesse público, pelo que os seus termos refletem a necessidade que aquela entidade tem, para prosseguir aquele princípio.*

*E é por essa razão que, ao abrigo do Protocolo, o (...) tem designado um interlocutor para monitorizar a execução contratual, podendo em qualquer momento e sem aviso prévio proceder à avaliação dos serviços prestados, sendo que essas operações de verificação têm por objetivo comprovar a conformidade dos níveis de serviço, designadamente quanto às escalas do pessoal.*

*Deste modo, o ..., para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores afetos a cada turno (9 trabalhadores nos horários da manhã e 4 trabalhadores nos horários da tarde). A não ser assim comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e em consequência o cumprimento dos termos do Protocolo, com aplicação de graves penalidades contratuais ao (...).*

*Ora, a cláusula 26.<sup>a</sup> do Acordo de Empresa do (...), acima melhor identificado, determina no seu n.º 1 que «O trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar com flexibilidade de horário, se para o (...) daí não resultarem prejuízos e com prévia comunicação ao (...) (sombreado e sublinhado nossos).*

*É importante transmitir que claramente existem prejuízos para o ..., senão vejamos:*

*A Unidade onde a Trabalhadora se encontra alocada não tem turnos fixos e para deferir o solicitado pela Trabalhadora, significa que será necessário sobrecarregar outros trabalhadores para fazerem os turnos aos fim-de-semanas e feriados, o que, não só não é justo para os outros trabalhadores que não têm filhos menores de 12 anos ou têm, mas que não invocam ou não podem invocar o regime de flexibilidade horária, como também*

*coloca o (...) na posição de ter de contratar mais trabalhadores, já que como acima adiantado são necessários cerca de 4 trabalhadores para o turno da tarde.*

*De sublinhar ainda o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de abril de 2010 (Proc. n.º 123/09.0TTVNG.P2), que clarificou que «... as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática, nem desligada da situação da empresa» (sombreado nosso).*

*Assim, sempre se dirá que são permitidas trocas de turno entre trabalhadores, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei, por forma a ser proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - Cfr. n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.*

*Uma referência ainda para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitiu o Parecer n.º 282/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 18 de novembro de 2013, o qual foi favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da Trabalhadora então requerente, concluindo «... que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objectiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora».*

*As razões então expostas pelo (...) são exatamente iguais às invocadas no presente caso, ou seja, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do ....*

*Face ao exposto, não sendo possível lançar mão de outros mecanismos, designadamente de trabalho extraordinário ou contratação de mais trabalhadores e considerando que a prestação de serviços de ... que o (...) tem contratualizada com o (...) é de interesse público, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos do Protocolo (que obriga o (...) a ter aquele determinado número de trabalhadores afetos àqueles turnos em concreto) e consequente aplicação de pesadas sanções a esta Associação, comunica-se a V. Exa a intenção de indeferimento do V. pedido.*

*A situação será reavaliada sempre que as circunstâncias de facto se alterarem.*

*Com os melhores cumprimentos, (...)"*.

**1.6.** Por não ter sido remetida tempestivamente, a apreciação apresentada pelo Sindicato ..., em representação da trabalhadora, não foi considerada.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"*.

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

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

trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

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

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo

indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu

empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

---

<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)

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que

se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** O sindicato, em representação da trabalhadora, apresentou pedido para prestar trabalho em regime de horário flexível, indicando que pretende laborar, nos dias úteis, entre as 08h15 e as 16h45h, para prestar assistência a filho e filha menores de 12 anos, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, até a criança mais nova perfazer 12 anos.

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

**2.29.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora vem referir que autoriza parcialmente o pedido, nomeadamente no tocante ao horário das 08h15 às 16h45.

**2.30.** Quanto à solicitação da trabalhadora, em ser dispensada de prestar trabalho aos fins de semana e feriados, a entidade empregadora vem recusar, em suma, com os seguintes fundamentos:

- O pai do filho mais novo da trabalhadora é igualmente trabalhador do (...), folgando 3 fins de semana por mês, enquanto que a trabalhadora folga 1 fim de semana por mês, pelo que o (...) organizará os horários de trabalho de modo a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar.
- O Cocontratante do (...) é um ... do serviço ..., pelo que a prestação em

referência se assume como de interesse público.

- De forma a assegurar a prestação de serviço, são necessários 9 trabalhadores/as para o turno da manhã e 4 trabalhadores/as para o turno da tarde;
- A atribuição do horário solicitado irá sobrecarregar os/as outros/as trabalhadores/as para fazerem os turnos aos fins-de-semana e feriados, tornando-se injusto para os restantes trabalhadores/as, levando o (...) a ter de contratar mais trabalhadores/as.

**2.31.** De molde a fundamentar a sua posição, a entidade empregadora invoca ainda o parecer n.º 282/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros da Comissão, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), alegando que os pressupostos no presente processo são semelhantes aos do aludido parecer.

**2.32.** Assim, quanto ao facto de o pai do filho mais novo da trabalhadora requerente ser também trabalhador do (...), e relativamente à disponibilidade da empresa em organizar os horários de forma a garantir que um dos progenitores esteja disponível para prestar assistência às crianças, tal factualidade não se subsume em exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou na indisponibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, como impõe o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.33.** Acresce referir que, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito a trabalhar em regime de horário flexível, pode ser exercido por um dos progenitores ou por ambos. Tal previsão, tem por base a tutela da parentalidade e o princípio constitucional da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, que atribui em igualdade de circunstâncias, aos pais e às mães o direito à sua insubstituível ação em relação aos/às filhos/as, nomeadamente quanto à sua educação – Cfr. alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º e n.º 1 do artigo 68.º da CRP.

**2.34.** Com efeito, entende-se que a finalidade da norma prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho vai para além do dever e da necessidade dos/as trabalhadores/as

prestarem assistência inadiável e imprescindível aos/às seus/suas filhos/as como seja, garantir que as crianças não fiquem sozinhas em casa aos fins-de-semana, mas também, assegurar que os/as trabalhadores/as desenvolvem a sua atividade profissional, sem descurar aquela sua insubstituível ação em relação aos seus/suas filhos/as, i.e, o dever de participar na educação, desenvolvimento pessoal e social daqueles/as.

**2.35.** No que concerne ao alegado pela entidade empregadora relativamente à eventual sobrecarga para os/as restantes trabalhadores/as, cumpre esclarecer que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.36.** Com efeito, cumpre esclarecer que o circunstancialismo factual descrito pelo empregador não cumpre os requisitos enunciados no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que a entidade empregadora se limita a fazer meras alegações genéricas e abstratas sem alegar e demonstrar de que forma, a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço.

**2.37.** A verdade é que a entidade empregadora não materializa os factos alegados, nomeadamente através da junção do mapa de horários, a indicação do número total de trabalhadores/as, bem como não indica qual ou quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, nem demonstra que não existem outros trabalhadores para assegurar convenientemente o serviço, face aos meios humanos disponíveis.

**2.38.** Quanto à invocação da entidade empregadora do Parecer n.º 282/CITE/2013, esclareça-se que, naquele caso em concreto ficaram demonstrados os motivos

imperiosos do funcionamento da empresa, uma vez que a entidade empregadora conseguiu demonstrar a existência de períodos a descoberto, o que, no caso em apreço, não se verificou.

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

**2.40.** Saliante-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma

conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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 EM 01 DE ABRIL DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DE AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**