

**PARECER N.º 240/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1772-FH/2020

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu a 03.04.2020 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a exercer funções de ..., na instituição identificada.
- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 05.03.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...), trabalhadora do ..., ..., vem, respeitosamente, ao abrigo das normas dos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho, aplicáveis ex vi do disposto nos artigos 4º, nº 1, alínea e) e 101º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20/6, requerer horário de trabalho flexível, para o exercício da parentalidade, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

1º

*A requerente é mãe de um menino que recentemente completou apenas um ano de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e o qual amamenta, como é do conhecimento da ..., dado que vem beneficiando da dispensa para amamentação (cfr. Documento junto).*

2º

*A requerente vinha prestando o seu trabalho em horário de trabalho determinado da seguinte forma: das 09.00h às 18.00h, com duas horas de intervalo.*

3º

*No entanto, por causa da amamentação da criança, o horário que na realidade cumpria era das 10.00 as 17.00h, o que lhe permitia conciliar a sua vida laboral com a vida familiar, designadamente acompanhamento do filho.*

4º

*Acontece que lhe foi superiormente determinado prestar trabalho em horário desfasado, no ..., no ..., da seguinte forma: de terça-feira a sexta-feira, das 13.00h às 21.00h, com intervalo das 17.00h às 18.00h; sábados, das 09.00h as 18.00h, com intervalo das 13.00h as 15.00h, sem a discriminação de qualquer período de dispensa para amamentação.*

5º

*Com tal horário a requerente encontra-se numa situação deveras complicada, uma vez que não tem a quem confiar o filho até depois da saída do trabalho, às 21.00h.*

6º

*Para além de que, ainda que usufruindo da dispensa de amamentação saia mais cedo, tal benefício não resolverá as necessidades de desenvolvimento saudável da criança, que precisa de se alimentar e deitar cedo.*

7º

*Acresce que os pais da requerente e os avós paternos do seu filho moram em ...*

8º

*Aos sábados, apesar do horário de saída ser às 18.00h, não deixará de se deparar com dificuldades no que respeita a guarda do filho durante o período em que presta trabalho, desde logo porque não há estabelecimentos que nesses dias funcionem, depois porque o pai trabalha em regime de isenção de horário e muitos sábados tem de trabalhar para além daquela hora.*

9º

*Problemas com os quais não se deparava no anterior horário de trabalho o qual era prestado de segunda-feira a sexta-feira.*

10º

*Nos termos do artigo 56º, do Código do Trabalho entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

11º

*De acordo com o estatuído na alínea a) do nº 3 do artigo 56º do mesmo diploma, o horário deverá conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com a duração igual a metade do período normal de trabalho diário, ou seja, 3h e 30m.*

12º

*Tendo como enquadramento da prestação de trabalho diário uma amplitude de horário das 09.00h as 17.00h.*

*Nestes termos,*

*Vem, respeitosamente, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho requerer que, no prazo de 30 dias a contar da entrada desta petição nos serviços ..., lhe seja concedido horário flexível, de segunda-feira a sexta-feira, tendo como pano de fundo uma amplitude diária de prestação de trabalho compreendida entre as 09.00h e as 17.00h.*

*(...)"*

**1.3.** A 25.03.2020 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem e para o qual se remete para todos os efeitos legais:

*" Na sequência do seu requerimento datado de 3 de março de 2020, recebido neste ... no dia 5 de março, referente ao assunto supra referido, fica V. Exª. notificada de que aquele requerimento mereceu despacho de intenção de indeferimento da ... (...), datado de 24 de março de 2020, no uso de competência delegada pelo Despacho do ... n.º ..., de 26 de junho de 2019, cuja cópia e respetiva fundamentação se anexa.*

*Mais fica V. Exa., notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito apreciação sobre a decisão do referido pedido, findo o qual o processo será remetido à CITE, para a obtenção do parecer a que se refere o art. 57.º do Código do Trabalho.*

*(...)"*

Embora se desconheça se seguiu efetivamente o anexo mencionado e qual o seu teor, da apreciação da recusa extrai-se que foi dada a conhecer a fundamentação da intenção de recusa.

Considerando que existe no processo remetido, duas Informações de serviço relativas ao pedido em causa, ir-se-ão considerar estes documentos para efeitos de intenção de recusa e presumir que os mesmos foram comunicados à requerente.

Assim, temos o Despacho da ..., cujo teor se reproduz:

"(...)

*Considerando que:*

- *A informação dos Recursos Humanos (...) datada de 24/3/2020;*
- *A informação dos Serviços de ... (...) datada de 24/3/2020, que subscrevo e que se anexa.*

*Despacho, no uso de competências delegadas (...), a intenção de indeferir o pedido da trabalhadora (...)"*

Informação, que constitui o parecer dos Recursos Humanos, cujo teor se reproduz:

"(...)

*A trabalhadora não apresentou o requerimento com a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e declaração da qual conste, que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação, não estando assim preenchidos os requisitos previstos no n.º 1 do art. 57º do Código do Trabalho, pelo que, pode a trabalhadora, se assim o entender, solicitar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do art. 56º e n.º 1 do art. 57º do mencionado diploma. Mais informo que por despacho do ... de 30 de dezembro de 2019, o ... decidiu contratar um terceiro ... para aquele serviço, tendo recorrido à lista de ordenação final de procedimento concursal de constituição de reservas na carreira e categoria de ..., cuja lista de ordenação tinha sido homologada em 12 de Dezembro de 2019.*

*A trabalhadora até à data de notificação para o lugar de ... possuía contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira e categoria de ...*

*A trabalhadora quando foi convocada na sequência do despacho referido anteriormente, foi notificada para apresentar documentação com vista a celebração de acordo de adesão previsto no artigo 38º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e ainda do novo local de trabalho e horário a praticar.*

*A trabalhadora celebrou com o ... o acordo de adesão no último dia e acordou o início de funções para o início do mês de março de 2020.*

*(...)"*

Da Informação nº .../2020, que constitui o parecer dos Serviço do ... e dos Recursos Humanos, extrai-se o seguinte:

*"(...)*

*A trabalhadora em questão foi colocada no ..., a 3 de março de 2020, nos serviços ..., na área do atendimento do ...*

*O ... tem como objetivo:*

- *Satisfazer as necessidades educativas e formativas da população*
- *Contribuir para o aumento e manutenção dos índices de ...*
- *Promover a recreação e ocupação dos tempos livres de forma salutar e agradável*
- *Responder às necessidades de manutenção e melhoria dos índices de saúde da população, criando ... regular como estilo de vida ativo e saudável*
- *Contribuir para o aumento da ...*
- *Contribuir para a melhoria qualitativa e quantitativa da formação de ...*

*O ... funciona de 2ª a 6ª feira, das 7h30 às 22h, e ao sábado das 9h às 13h e das 15h às 18h.*

*Os Programas ... têm duas vertentes, uma vertente social, em que os programas são direcionados a grupos e instituições específicos, de forma gratuita, decorrendo estes maioritariamente entre as 9h30 e as 12h. Não necessitando estes sobreditos programas de qualquer procedimento administrativo por parte dos serviços.*

*A outra vertente é direcionada à população em geral, em que os utentes/clientes estão sujeitos ao pagamento de uma taxa mensal ou diária, recorrendo obrigatoriamente, para o efeito, aos serviços administrativos e de atendimento.*

*Os horários dos ... direcionados para a população em geral são elaborados de acordo com a procura dos utentes/clientes, tendo uma maior procura nos horários pós laboral, nomeadamente das 17h às 21h, podendo verificar-se que das 7h30 às 11h temos uma média diária de 72 utentes/clientes a usufruir das instalações e dependentes dos serviços administrativos e de atendimento, das 11h às 13h são em média 59 utentes/clientes das*

*13h às 17h são uma média de 8 utentes/clientes, das 17h às 21h são em média 290 e das 21h às 22h são uma média de 20 utentes/clientes, de acordo com os máximos de utentes a usufruir dos ... em cada turma, como podemos verificar nos horários em anexo.*

*Os serviços administrativos e atendimento têm a responsabilidade de processar os pagamentos mensais e diários, controlar e fiscalizar as entradas e saídas nos torniquetes de acesso à ..., controlar o cumprimento dos prazos de utilização das instalações e assegurar o cumprimento do Regulamento Sobre o Funcionamento e Utilização dos ... Torna-se pois necessário que os trabalhadores assegurem a realização destas tarefas, diariamente.*

*Das 17h às 21h o número de utentes/clientes é superior ao dobro do número da procura no período das 7h30 às 17h, havendo necessidade de assegurar o atendimento aos mesmos em proporção à procura.*

*Os serviços administrativos e de atendimento ao utente/cliente estavam a se realizados por dois ..., um das 7h30 às 15h30 e outro das 14h às 22h. Tendo-se verificado por várias vezes, inclusive através da reclamação de utentes, que os mesmos eram insuficientes para dar resposta ao serviço em causa. Neste sentido consideramos recorrer a ... para apoiar os ... nas suas funções, tendo-se mostrado a medida inviável uma vez que o apoio que poderia ser dados pelos ... era limitado, para colmatar as necessidades do serviço em causa.*

*O ... que realiza o seu trabalho das 7h30 às 15h30 tem um filho menor de 12 anos, tendo sido propostos estes horários, de comum acordo de forma a dar resposta às necessidades dos serviços e permitir o apoio ao filho menor.*

*Foi então solicitada superiormente a contratação de um ... que viesse colmatar as necessidades dos serviços nos horários de maior afluência de utentes/clientes, aprovada pela Sr. ... a 30 de Dezembro de 2019.*

*Na proposta de horário para o novo ... foi tido em conta os horários de maior afluência das instalações no decorrer da semana, assim como a necessidade de resolver o trabalho de sábado, que até então se desenvolvia de forma rotativa e que criava lacunas nos serviços na segunda-feira imediatamente a seguir por motivos de descanso do trabalhador, ficando os serviços de atendimento com dificuldades para serem assegurados sem o ...*

*Um ... no horário solicitado pela trabalhadora (...) é completamente desnecessário, considerando que o período solicitado está devidamente assegurado, sendo o período de maior afluência a partir das 17h e o não cumprimento do horário solicitado torna-se completamente desnecessário para o serviço.*

*Face ao exposto, proponho a V. Excelência o indeferimento do pedido da trabalhadora (...) considerando que o mesmo não será viável nos termos da informação supra.  
(...)"*

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, datada de 26/3/2020, nos termos a seguir transcritos:

*"(...), trabalhadora do ..., ..., tendo sido notificada no dia 25/3, de acordo com o disposto no artigo 57º, nº 4, do Código do Trabalho, para emitir pronúncia sobre a recusa do pedido de horário de trabalho flexível, requerido ao abrigo das normas do 56º do mesmo diploma, vem, responder, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*1º*

*Antes de mais quer a respondente deixar a sua preocupação e mesmo perplexidade perante o que de imediato passa a referir. É que, nem na informação, nem no despacho da dirigente da unidade orgânica, se encontra uma letra que seja sobre o facto de a respondente se encontrar a beneficiar da dispensa para amamentação. Questão pela respondente aludida na sua petição (nomeadamente no artigo 6º).*

*2º*

*Pelo que, este facto permite, desde logo, perguntar como conciliar a necessidade da respondente trabalhar naquele horário das 17h até às 21h, com o direito potestativo da dispensa para amamentação, quando, conseqüentemente, a respondente poderá impor ex vi do nº 3 do artigo 47º do Código do Trabalho entrar às 18h e sair às 20h? Constituindo a violação das normas deste artigo do Código do Trabalho contra-ordenação grave (cfr. artigo 47º, nº 7, do CT).*

*3º*

*A informação que serve de base ao despacho da dirigente aqui em causa, de 24/3, descreve as funções atribuídas nomeadamente cobrança de pagamentos mensais e diários, controlar e fiscalizar as entradas e nos torniquetes de acesso à prática desportiva,*

*controlar o cumprimento do tempo de utilização das instalações e assegurar o cumprimento do Regulamento de Funcionamento e Utilização dos ...*

4º

*Refere a dita informação, que esse trabalho era realizado por dois ... e que recorreram a ... para aqueles coadjuvarem nas suas funções.*

5º

*O que deixa em aberto que os ... são capazes de desempenhar essas funções e que estes integravam a solução do problema.*

6º

*Ora, já os ..., hoje ..., para além de outras tarefas, designadamente de assegurar o contacto entre serviços, rececionar e entregar correspondência e encomendas, levantavam e depositavam dinheiro e valores, prestavam informações verbais e telefónicas, asseguravam a vigilância de instalações e procediam à venda de títulos para utilização das instalações, assim o ditava o Despacho nº ..., publicado na II Série do Diário da República de 6/4/1989.*

7º

*Quer a respondente referir que segundo informação que colheu junto da ..., nas ..., concretamente, ..., ..., ... e ..., as mesmas tarefas são desempenhadas quase exclusivamente por ...*

8º

*Ou seja, a complexidade das funções descritas não exige que, tenham de ser, exclusivamente, desempenhadas por um ...*

9º

*Acresce que o despacho em apreço extravasa o âmbito da delegação de poderes, na vertente que se passa a enunciar, em concreto:*

10º

*Podendo o dirigente intermédio de 2º grau decidir em matéria de organização de horário de trabalho, tendo em conta as orientações superiormente fixadas, nos termos da alínea e) do nº 2 do artigo 38º da Lei nº 75/2013, de 12/9, o indeferimento do pedido aqui em apreço*

*vai para além de tal competência, na medida em que já não respeita a tal dirigente a decisão de reafecção do pessoal ao serviço da sua unidade orgânica a outras unidades orgânicas.*

11º

*Ou seja, nada impedia que, em virtude da particular situação da respondente, mãe de uma criança, que inclusivamente amamenta, pudessem ser encontradas soluções em outras unidades orgânicas passando entre outra metodologia, pela permuta de efectivos. Para mais o procedimento de recrutamento e contratualização da respondente não foi orientado para apenas aquele posto de trabalho. Mas isso implica o exercício de poderes de gestão de pessoal num patamar superior.*

12º

*Neste quadro, não são descortináveis exigências imperiosas de funcionamento da ..., que possam fundamentar o indeferimento da petição da respondente.*

*Termos em que deverá a presente ser atendida deferindo-se o horário de trabalho requerido, cumprindo-se desta forma a lei e fazendo-se (...)"*

**1.5** - A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia da declaração da entidade empregadora do progenitor do menor, com indicação do horário praticado, de 03/2/2020; cópia da declaração da Autoridade Tributária, com composição do agregado familiar de 22/1/2020; cópia da declaração da pediatra do menor, que atesta a sua amamentação, de 27/2/2020; cópia da declaração da pediatra do menor que atesta a necessidade do apoio e cuidados imprescindíveis da requerente ao filho menor; cópia da convocatória da requerente relativa à celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de posto de trabalho na carreira de ..., com recurso à reserva de recrutamento; cópia do mail com Informação dos Recursos Humanos, datado de 3/4/2020; Cópia da Informação proposta nº 104/2020, de 03/04/2020; cópia do registo de presenças da trabalhadora requerente, relativo ao mês de março e cópia dos mapas dos horários de trabalho do ...

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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”.
- 2.3** 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.
- 2.4** 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).*

- 2.5** 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".
- 2.6** 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.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe "Maternidade e Paternidade" o seguinte:
- "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.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as 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 CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

- 2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de

recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.9.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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;

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.10.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

**2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

**2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são 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.
- 2.14** No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade na *"amplitude de horário das 09.00h às 17.00h."*, de segunda a sexta-feira, por ser mãe de uma criança de 1 ano de idade, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.15** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar o imprescindível e inadiável apoio e acompanhamento ao filho menor, após o fecho da creche e ao sábado em que a creche está fechada, bem como pelo facto de ainda estar a amamentar, carecendo de horário que lhe permita dar resposta às necessidades de desenvolvimento saudável da criança, que precisa de se alimentar e deitar cedo.
- 2.16** Não existindo qualquer intenção de contrariar a necessidade de um horário flexível, nos moldes apresentados pela trabalhadora, importa esclarecer algumas inconsistências detetadas. São elas:
- a) o facto da requerente afirmar que lhe foi superiormente determinado prestar trabalho em horário desfasado, no ..., no ... de terça-feira a sexta-feira, das 13.00h às 21.00h, com intervalo das 17.00h às 18.00H e aos sábados, das 09.00h as 18.00h, com intervalo das 13.00h as 15.00h, sem a discriminação de qualquer período de dispensa para amamentação.
  - b) A requerente em sede de apreciação, manifestar a sua perplexidade e preocupação perante o facto da requerente se encontrar a beneficiar da dispensa para amamentação, considerando que se trata de um direito potestativo e, conseqüentemente, a requerente poderá impor ex vi do nº 3 do artigo 47º do Código do Trabalho entrar às 18h e sair às 20h, constituindo a

violação das normas deste artigo do Código do Trabalho contra-ordenação grave.

- 2.17.** Quanto à alínea a) do ponto precedente, os documentos que acompanham o processo apontam no sentido de que a trabalhadora foi notificada para apresentar os documentos pessoais necessários à celebração de acordo de adesão nos termos do artigo 38º da LGTFP, para prestar funções no ..., com indicação do horário a praticar, no âmbito do procedimento concursal para preenchimento de posto de trabalho na carreira e categoria de ... Tal significa que foi opção da trabalhadora aceitar este posto de trabalho, que lhe permitiu a progressão na carreira e não uma imposição do empregador, como parece insinuar, bem como indica que a trabalhadora era conhecedora do horário a praticar para aquele posto de trabalho e funções, embora a legitimidade para apresentar horário flexível apenas dependa do preenchimento dos requisitos constantes no artigo 56º e que *in casu*, se verificam - ser trabalhadora; ter filho de idade até 12 anos ou independentemente da idade, filho com deficiência e doença crónica e viver em comunhão de mesa e habitação com o menor.
- 2.18.** No tocante ao exposto na alínea b) do ponto 2.16 e a referência à comunicação do horário de trabalho sem discriminação de qualquer período de dispensa para amamentação, dir-se-á que a definição do horário de trabalho deve contemplar sempre o período normal de trabalho que a trabalhadora está contratualmente obrigada, com as horas de entrada e saída, sendo esse horário que deve constar de todos os documentos e registos oficiais, sem prejuízo dos trabalhadores/as poderem gozar as licenças e dispensas a que têm direito.
- 2.19.** A trabalhadora enquanto ... gozou a dispensa para amamentação de 1 hora em cada período de trabalho, e de acordo com os registos de presença da trabalhadora, nas suas funções de ... manteve o gozo da dispensa para amamentação, em moldes idênticos, ou seja, 1 hora no início do período de trabalho e 1 hora no termo do período de trabalho, que por terminar às 20h, o que invalida a possibilidade da dispensa de prestação de trabalho no período noturno. Na ausência de informação que demonstre que a trabalhadora se recusou a

alterar o seu período de dispensa para amamentação e considerando que por um breve período, adaptou a dispensa para amamentação ao novo horário, não se poderá falar em violação das regras aplicáveis à dispensa para amamentação por parte da entidade empregadora, nem estas regras se devem confundir com o pedido de horário flexível, que deve ter tratamento separado.

**2.20.** Retornando à análise do pedido, 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/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.<sup>2</sup>

**2.21.** E, o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares

**2.22.** Assim sendo, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

---

<sup>2</sup> Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, 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.*" (sublinhado nosso)

- 2.23.** Relativamente às alegações da entidade empregadora, que se reportam à inobservância dos requisitos formais do pedido, designadamente, ser acompanhado de declaração na qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente e a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível, a Comissão não acompanha o raciocínio da entidade empregadora.
- 2.24.** Para o pedido de horário flexível, o legislador exige, apenas, uma declaração simples da qual conste que o/a menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação, não decorrendo da lei que tal declaração tenha de ser comprovativa da sua situação familiar ou que deva ser emitida por outra entidade. Como tal, este requisito foi devidamente observado no pedido formulado pela trabalhadora requerente e até demonstrado documentalmente através da declaração emitida pela Autoridade Tributária.
- 2.25.** No que concerne à duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível, importa referir que a formulação do pedido no tocante à duração do trabalho em horário flexível, se mostra igualmente válida, ainda que seja omissa como sucede no caso em apreço. Do disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do mesmo diploma legal, resulta que do pedido deve constar a “indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável”, ou seja, até o filho menor perfazer os 12 anos, sendo este limite um prazo supletivo, na falta de indicação de outro prazo. Trata-se de um requisito legal para efectivação de um direito, que o legislador teve intenção de criar, sem impor quaisquer limitações ou condicionantes (salvo a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço), pelo que não pode nem deve ser utilizado como argumento para obstar à atribuição do horário requerido.
- 2.26.** Ainda a este propósito e com o intuito de clarificar a questão veja-se o Parecer n.º 70/CITE/2012, que refere: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.

- 2.27.** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado compreende uma amplitude horária diária que corresponde ao período normal de trabalho de 35 horas semanais da trabalhadora e deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.
- 2.28.** Quanto ao 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.
- 2.29.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que a trabalhadora foi colocada no ..., a 3 de março de 2020, nos serviços administrativos, na área do atendimento do ..., que funciona de 2ª a 6ª feira, das 7h30 às 22h, e ao sábado das 9h às 13h e das 15h às 18h, para suprir a necessidade de mais um ... no período de maior afluência às atividades do ...
- 2.30.** Refere que os serviços administrativos e de atendimento ao utente/cliente estavam a se realizados por dois ..., um das 7h30 às 15h30 e outro das 14h às 22h e que o recurso a ... para apoiar os ... nas suas funções, mostrou-se uma medida inviável uma vez que o apoio que poderia ser dado pelos ... era limitado, para colmatar as necessidades do serviço em causa.
- 2.31.** Refere ainda que, que o ... que realiza o seu trabalho das 7h30 às 15h30 tem um filho menor de 12 anos, tendo sido propostos estes horários, de comum acordo de forma a dar resposta às necessidades dos serviços e permitir o apoio ao filho menor.
- 2.32.** Ora, a intenção de recusa da entidade empregadora centra-se na explanação da necessidade de contratação de outro ... para o período de maior afluência do ... e na indicação do número de ... que exercem funções neste local, fazendo

referência à existência de ..., sem cuidar de concretizar as razões que determinariam a impossibilidade dos restantes trabalhadores do serviço assegurarem o horário desfasado durante os dias úteis e ao sábado.

**2.33.** Com efeito, não indicam o número de trabalhadores que prestam funções no ..., embora no mapa com o horário dos trabalhadores junto ao processo, se extraia que existem 10 trabalhadores afetos ao local de trabalho da requerente, sem qualquer distinção quanto à categoria e que 4 deles praticam horário rígido entre as 08h e as 17h30 e os restantes praticam horário desfasado, sendo que 4 praticam o horário das 14h- 22h e 2 o horário das 7h30-15h30; não indica igualmente, as funções que cada trabalhador exerce; não concretiza a especificidade de eventuais tarefas e as razões para apenas serem realizadas pelos trabalhadores ..., nem tão pouco concretiza as razões pelas quais os trabalhadores ..., não possam assegurar os horários desfasados, face ao período normal de trabalho diário e aos tempos de trabalho praticados, pelo que nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e pela não demonstração da indispensabilidade da trabalhadora.

**2.34.** Limitar-se a mencionar que a atribuição do horário flexível à requerente coloca em causa o funcionamento do serviço, porquanto o recurso aos trabalhadores ...  
*"... mostrou-se uma medida inviável uma vez que o apoio que poderia ser dado pelos ... era limitado, para colmatar as necessidades do serviço em causa",* não constitui a demonstração de exigências imperiosas do funcionamento e não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora. Era imprescindível que a entidade empregadora demonstrasse porque motivo ou motivos, naquela situação em concreto, não se revela possível atribuir o horário nos termos solicitados.

**2.35.** Relativamente ao alegado pela entidade empregadora ponto 2.31 do presente parecer, conclui-se que já existe um trabalhador com horário flexível. Considerando que existe então, um trabalhador com autorização para trabalhar em horário flexível e uma trabalhador, com filho menor de 12 anos a quem necessita de prestar apoio e acompanhamento, estando assim, nas mesmas

circunstâncias do trabalhador em gozo efetivo do horário flexível e com os mesmos direitos, ter-se-á de reconhecer que todos/as os/as trabalhadores/as têm direito ao horário flexível, na medida em que preenchem os requisitos legais.

- 2.36. E, por tal razão, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que: “Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”
- 2.37. Naturalmente que perante uma situação em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.
- 2.38. Na sua concretização, ter-se-á de lançar mão de um princípio de concordância prática a que subjaz critério de proporcionalidade, no sentido do melhor equilíbrio possível entre os direitos em colisão, harmonizando-os, sempre que possível, com vista ao seu gozo efetivo e **afastando-os de forma excepcional e temporária, quando comprovadamente, não seja possível ao empregador atribuir às trabalhadoras o gozo efetivo desses direitos.**
- 2.39. Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, ou

na impossibilidade de substituir a trabalhadora, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.40.** 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 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 29 DE ABRIL DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS**