

## **PARECER N.º 411/CITE/2022**

**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 1775-FH/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 24.05.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., exercer funções na entidade supra identificada.

**1.2.** Em 09.05.2022 a trabalhadora entregou pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

..., Assistente ..., portadora do documento de identificação n.º ..., a exercer funções na ..., vem, muito respeitosamente, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aplicável por força do art.º 4º, n.º 1, alínea d), da Lei n.º 35/2014, de 20/06, requerer a V. Exa. autorização para a prestação de **trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira (dias úteis)**, com um intervalo de descanso de 30 minutos, o que faz com os seguintes fundamentos:

1. A requerente tem a seu cargo uma filha com três anos de idade, nascido no dia 26/11/2018, cuja cópia do respetivo cartão do cidadão se anexa.
2. A filha da requerente tem dependência absoluta da mãe dada a sua idade.
3. A requerente reside sozinha com a sua filha, em regime de família monoparental, cuja cópia do atestado da Junta de Freguesia de ...
4. A requerente pretende trabalhar sob o regime de flexibilidade de horário, dada a necessidade de acompanhar direta e pessoalmente a sua filha.
5. Para os devidos efeitos, a requerente está sozinha com a sua filha menor, dado que o pai da menor exerce uma atividade profissional que lhe ocupa muito tempo.
6. A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filho menor de 12 anos de idade, é um direito do trabalhador consagrado no art.º 56.º do Código do Trabalho, aplicável por força do art.º 4º, n.º 1, alínea d), da Lei n.º 35/2014, de 20/06.

7. A al. b) do n.º 1 do art.º 59.º da lei fundamental estabelece ainda como garantia de realização profissional que "todos os trabalhadores (...) tem direito (...) à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar".
8. Assim, e para concretização daqueles princípios constitucionais, o art.º 56.º do Código do trabalho prevê o direito do trabalhador, com filha menor de 12 anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
9. A requerente pretende prestar serviço em regime de horário de trabalho flexível até que haja melhores condições de vida da sua filha, comprometendo-se a assegurar o normal funcionamento do serviço.
10. Junto se anexa, o requerimento enviado para o Tribunal Judicial da Comarca de Coimbra, para homologação de responsabilidades parentais, em que comprova a possibilidade de fazer fins de semana de 15 em 15 dias, o que exclui a possibilidade de trabalhar ao fim de semana nas semanas em que a criança não está com o progenitor. Poderá ainda exercer a atividade laboral nos feriados, desde que não colidam com a regulação das responsabilidades parentais.
11. A requerente pretende prestar serviço em regime de horário flexível com início no 31º dia a contar da data de entrada da receção do presente requerimento, atento o disposto do nº 1 do art.º 57 do Código do Trabalho.
12. A fim de fornecer a informação necessária para a respetiva elaboração do horário flexível, nos termos do nº 3 do art.º 56.º do Código do Trabalho, de modo a possibilitar-lhe responder as suas responsabilidades parentais, poderá iniciar o seu trabalho diário a partir das 08:30 horas, tendo, impreterivelmente, o seu termo que ocorrer às 17:00 horas.
13. Por último, e quanto à admissibilidade de um período de intervalo com duração de 30 minutos para efetuar a sua alimentação, solicita a requerente que a sua saída seja às 17:00.
14. Nestes termos e em síntese, **vem requerer a V. Ex.ª que se digne a deferir o pedido de horário flexível, fixando o horário da requerente de segunda a sexta-feira entre as 8:30 e as 17h com 30m de pausa para refeição. A requerente poderá trabalhar um fim de semana de quinze em quinze dias, na data em que, a sua filha esteja a guarda do pai, conforme relação das responsabilidades parentais que se anexam.** (...)"

1.3. Por carta datada de 18.05.2022, a entidade empregadora remeteu por correio registado, a intenção de recusa proferida, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)

ASSUNTO: Pedido de Alteração de Horário Flexível

Exma. Senhora,

...

Na sequência do V. requerimento, que deu entrada no ... no passado dia 05-05-2022, através do qual solicitou a concessão de horário flexível, traduzido na atribuição de horário de trabalho distribuído entre as 8h30 e as 17h00, de segunda a sexta-feira, com um intervalo de descanso de 30 minutos, trabalhando um fim-de-semana de quinze em quinze dias e feriados e considerando que exerce as funções na categoria de ... no Centro ..., cumpre transmitir, ao abrigo do n.º 1 da cláusula 26.ª do Acordo de Empresa publicado no BTE n.º

31 , de 22 de agosto de 2016 ("AE"), na sua versão atualizada, e do artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho, o seguinte:

O ... celebrou um Protocolo com o ... para prestação de serviço de ..., sendo que esta prestação funciona diariamente (das 07h00 às 22h00), de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, 365 dias do ano. Ora, considerando que o cocontratante do ... é um Hospital do Serviço Nacional de Saúde, 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.

Aliás, a prestação de serviços a que V.ª Exa. se encontra afeta reveste o caráter de necessidade social impreterível. Ora, a necessidade social impreterível é aquela que não pode deixar de ser satisfeita, e aquela que é inadiável, que se torna imperioso satisfazer.

Este tipo de prestações de serviços, das quais a alimentação aos doentes e profissionais de saúde e a última ração, tem um caráter muito especial, sendo excecionadas mesmo em contexto de greve.

E é por essa razão que, ao abrigo do Protocolo, o ... procede, de forma sistemática, à avaliação e controlo da prestação. Para além de que está ainda contratualmente previsto que os horários dos trabalhadores poderão, a todo o tempo, ser objeto de alteração, em termos de redução ou aumento do volume de horas, mas sempre tendo em conta as necessidades funcionais do ....

Deste modo, o ..., para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados.

A não ser assim comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e em consequência o cumprimento dos termos do Protocolo.

Concretizando:

V.ª Exa. tem a categoria profissional de ..., com funções na preparação, empratamento e distribuição de todas as refeições aos doentes, nos Hospitais ..., onde o ... presta serviço de alimentação.

Para este efeito, a prestação de serviço ao cliente é efetuada diariamente **de segunda-feira a domingo, das 7h as 22h, sem exclusão de feriados com os seguintes turnos:**

**Turno da manhã:**

- 07h00- 15h30 (intervalo de descanso: 30m)
- 08h00 -16h30 (intervalo de descanso: 30m)

**Turno da tarde:**

- 11h30-20h00 (intervalo de descanso: 30m)
- 12h30-21h00 (intervalo de descanso: 30m)
- 13h30-22h00 (intervalo de descanso: 30m).

Ao deferir a pretensão a que ora se responde, autorizando que usufrua do horário solicitado fixado entre as 8h00 e as 16h30m, de segunda a sexta-feira, trabalhando um fim-de-semana de quinze em quinze dias, os turnos da tarde, diariamente (de segunda a sexta-feira), bem como os turnos existentes ao fim-de-semana (correspondentes a sua normal rotatividade de escala), não ficarão assegurados de forma a cumprir com o número de trabalhadores escaldos por turno e por dia.

Na Unidade em causa são necessários **78 Trabalhadores** nos seguintes termos, **de segunda a domingo:**

- 39 trabalhadores no turno da manhã;

- 39 trabalhadores no turno da tarde.

Neste momento, e de acordo com a Escala de maio, que se anexa, a situação é a seguinte na Unidade:

- **De segunda a sexta-feira:** encontram-se escalados uma média de 37 Trabalhadores no turno da manhã e 36 Trabalhadores no turno da tarde

- **Aos fins-de-semana e feriados:** encontram-se escalados em média 27 trabalhadores no turno da manhã e 31 trabalhadores no turno da tarde.

De forma a cumprir o Protocolo com o ... os turnos organizam-se da seguinte forma:

- Turno da manhã: Regeneração de refeições, distribuição e higienização de espaços e utensílios

- Turno da tarde: Regeneração de refeições, distribuição e higienização de espaços e utensílios

Acresce que, atualmente existem **17 Trabalhadores** com a categoria de V. Exa. (...) a beneficiar do regime de **Horário Flexível, apenas de segunda a sexta-feira**, sendo que Trabalhadores que apenas trabalham no turno da manhã totalizam o número de 22. O que já coloca em causa o equilíbrio da rotação da Escala e conseqüente desequilíbrio na eficiência e eficácia do serviço. Acresce que, o número de flexibilidades de horário atribuídas contribui para um enorme descontentamento entre os Trabalhadores, afetando diariamente o desempenho dos mesmos e o clima laboral, pondo, assim, em causa a boa prestação do serviço ao Cliente/Hospital.

A quantidade de flexibilidades atribuídas na Unidade consubstancia um número consideravelmente elevado de trabalhadores, senão vejamos:

- Turno manhã 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira (sem feriados) - 12 EDP + 3 Preparador Cozinha

- Turno tarde 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> (sem feriados) - 1 EDP

- Turno manhã 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> (com feriados) - 4 EDP + 1 Preparador Cozinha

- Turno tarde 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira (com feriados) - 0 EDP

- Turno manhã 2.<sup>a</sup> a domingo (com feriados) - 6 EDP.

O deferimento do V. pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do Hospital.

Ao deferir a atribuição do horário fixo pretendido por V. Exa., o Turno da tarde de segunda a sexta-feira e os Turnos aos fins-de-semana e feriados não ficariam assegurados de forma a cumprir com o número de trabalhadores escalados por turno, nem com as tarefas inerentes a cada turno, essenciais a regular prestação de serviços ao associado - pois não ficam assegurados os 39 Trabalhadores por turno.

Pelo que o deferimento do V. pedido prejudicaria a execução do Turno da tarde de segunda a sexta-feira e dos Turnos aos fins-de-semana e feriados, já que, conforme acima referido, são necessários exatamente aquele número de trabalhadores, para fazer face àqueles turnos, por forma a responder ao contratado pelos hospitais. Além de que os turnos deste Serviço são organizados de forma rotativa e não fixa.

A atribuição do horário flexível ora requerido acarreta prejuízos para o ... a diversos níveis, nomeadamente:

• Ao nível dos trabalhadores:

✓ Redução de trabalhadores no turno da manhã e nos turnos aos fins-de-semana e feriados - conforme demonstrado no mapa de escala junto em anexo;

✓ A distribuição de horário para a elaboração das escalas não é pacífica entre os trabalhadores, provocando insatisfação dos mesmos;

✓ Colisão de direitos entre os trabalhadores na atribuição de descansos;

✓ *Pagamento de trabalho extraordinário para fazer face a ausência dos trabalhadores necessários para assegurar a turno deficitário; o que para além da implicação com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores, acresce custos ao ... que não são comportáveis.*

• *Ao nível da prestação do serviço:*

✓ *Atrasos e constrangimentos na distribuição e serviço de refeições que afeta as retinas ao nível medico e de enfermagem: toma de medicação, higiene, visitas medicas;*

✓ *Possibilidade de erros na distribuição personalizada de dietas, pondo em risco a saúde do doente e cirurgias marcadas;*

✓ *Atrasos na abertura do refeitório, ou no limite, encerramento do mesmo;*

✓ *Má higienização de espaços, equipamentos e utensílios, bem como todos os riscos inerentes a higiene e segurança alimentar;*

✓ *Utilização não prevista de loiça descartável;*

✓ *Reclamações do Associado por incumprimento do serviço protocolado.*

*Conclusão:*

*A atribuição da pretendida flexibilidade de horário significa que o ... ficará com trabalhadores com a sua categoria profissional a menos nos turnos da tarde de segunda a sexta feira e com trabalhadores com a categoria de ... a menos nos turnos dos fins-de-semana e feriados.*

*Ora, a atribuição de horário flexível no ... aplica-se o disposto na Clausula 26.<sup>a</sup> do Acordo de Empresa supra citado, que dispõe no seguinte sentido:*

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**(Especiais condições de trabalho)**

*1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica 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 ....*

*Conforme já se deixou demonstrado, existem claros prejuízos para o ... no deferimento da atribuição da flexibilidade de horário.*

*Ainda que assim não se tivesse desde já concluído, importa ainda esclarecer que a prestação de serviços, nos termos protocolados com o Associado do ..., tem associadas penalidades pelo incumprimento, ou cumprimento defeituoso da prestação.*

*Em suma, o deferimento do horário pretendido coloca em causa o equilíbrio do Turno da tarde de segunda a sexta-feira, e dos Turnos da Manhã e da Tarde aos fins-de semana e feriados e conseqüentemente causa desequilíbrio na eficiência e eficácia da prestação do serviço, podendo dai advir danos irreparáveis para os utentes dos serviços, nomeadamente:*

• *Atrasos e constrangimentos na distribuição e serviço de refeições do doente afetando rotinas das enfermarias, tais como: toma de fármacos, higiene, entre outros;*

• *Erros na distribuição personalizada de dietas, colocando em causa a saúde do doente e cirurgias marcadas;*

• *Reclamações do Associado;*

- *Pagamento de trabalho extraordinário para fazer face às ausências dos trabalhadores necessários para assegurar os turnos deficitários.*

*Alias, esta situação implicará que outros trabalhadores sejam obrigados a trabalhar mais dias nos turnos dos fins-de-semana e feriados, o que tem originado muitos protestos e colocado em risco a paz social do serviço, já que esses trabalhadores se consideram prejudicados, referindo que não têm de ser "penalizados" para "favorecimento" de outros.*

*E o deferimento do V. pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do Hospital.*

*Ao deferir a atribuição do horário pretendido por V. Exa., o horário do turno da manhã e do turno da tarde, aos fins-de-semana e feriados, não ficará assegurado de forma a cumprir com o número de trabalhadores escalados por turno, nem com as tarefas inerentes a cada turno, essenciais à regular prestação de serviços ao associado. Acresce ainda, que o horário flexível pretendido por V. Exa. não se encontra previsto na lei, dado que não se enquadra no conceito de "horário flexível" definido no n.º 2 do art.º 56.º do Código do Trabalho na sua atual redação. Ou seja, "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".*

*De sublinhar ainda o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 18 de maio de 2020 (Proc. n.º 9430/18.0T8VNG.P1), que clarificou que: "O horário de trabalho corresponde à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal - artigo 200.º, n.º 1 do Código do Trabalho. II - A determinação do horário de trabalho é uma manifestação do poder de direção do empregador - artigos 212.º e 97.º, ambos do Código do Trabalho. III. O n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho consagra o direito do trabalhador ao horário flexível, estando o conceito de tal direito definido no n.º2 do mesmo preceito, nos termos do qual 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. Os limites dentro dos quais o trabalhador poderá escolher o horário serão os que decorrem do n.º3. E, deste, resulta que é o empregador quem deve elaborar o horário em conformidade com o que nele se estipula. IV - O mesmo preceito não confere ao Trabalhador o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível.*

*Acresce que o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de abril de 2010 (Proc. n.º 123/09.0TIVNG.P2), esclarece 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 horário entre trabalhadores, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei, por forma a se 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 objetiva 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 hospital.*

*Face ao exposto, não sendo possível lançar mão de outros mecanismos, designadamente de trabalho suplementar ou contratação de mais trabalhadores e considerando que a prestação de serviços de Fornecimento de Alimentação 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 aquele horário em concreto) e conseqüente aplicação de pesadas sanções a esta Associação, comunica-se a V. Exa. a intenção de indeferimento do V. pedido, ao abrigo do disposto no n.º1 da Clausula 26.ª do AE, considerando que o desempenho de funções apenas de segunda a sexta-feira, trabalhando um fim-de-semana de quinze em quinze dias e feriados, traria prejuízos graves ao ..., bem como, no facto de tal alteração solicitada não integrar o conceito de horário flexível, tal como se encontra definido no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho. As razões então expostas pelo ... são exatamente iguais às invocadas no presente caso, ou seja, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do hospital.*

*(...)"*

**1.4.** Por carta datada de 07.01.2022 a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

*"(...)*

*Assunto: Resposta à recusa de pedido de flexibilidade de horário*

*Exmo. Venho por este meio fazer um novo pedido de flexibilidade horário, sendo mãe de um menor de 12 (anos), tendo apenas 2 anos, corrigindo as faltas que se encontravam na primeira carta que vos enviei.*

*Deste modo a acompanhar esta carta em anexo segue o meu agregado familiar, o qual comprova que o menor ... vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*Na anterior carta que vos enviei em anexo seguia também a declaração da entidade patronal do meu cônjuge, referindo que ele também trabalha por turnos, impossibilitando-me a mim de o fazer.*

*Não pretendo de algum modo dar prejuízo à empresa, assim sendo, tenho disponibilidade para trabalhar em qualquer área/setor da empresa. Pois tenho conhecimento de algumas áreas que têm turnos das 8h00 às 16h00 e das 8h00 às 17h00, deste modo se puderem atender ao meu pedido e mudarem me para alguma dessas áreas estou disposta a isso.*

*É-me impossível fazer um turno que comece às 7h00, pois o infantário para o qual o meu filho foi apenas abre as 7h30, sendo que o meu cônjuge tem turnos que só sai às 8h00 não tendo assim onde deixar o meu filho.*

*Agradecia alguma atenção pois é uma situação complicada. Neste momento encontro-me a gozar férias, que terminaram dia 21 de janeiro, regressarei dia 24 ao qual já terei de ter uma resposta antecipadamente.*

(...)"

**1.5.** Não consta do processo remetido à CITE apreciação à intenção de recusa.

## **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 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das*



*responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

**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 68.º 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 56.º 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.

**2.10.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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”.

**2.11.** 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.

**2.12.** 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.

**2.13.** 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>

---

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

**2.14.** 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”.

**2.15.** 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;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.16.** 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.

**2.17.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à 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.

**2.18.** 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.

**2.19.** 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.

**2.20.** No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em regime de horário flexível, de modo a exercer a sua atividade de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8h30 e as 17h30, com um intervalo de descanso de 30 minutos, para acompanhamento da sua filha menor com 3 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.21.** Fundamenta o seu pedido no facto de ser família monoparental e ter uma filha com 3 (três) anos de idade a quem precisa prestar assistência.

**2.22.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, esclarece-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.

**2.23.** 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.

**2.24.** 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.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 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.”

**2.25.** É pois competência da 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>.

**2.26.** 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 a 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.

**2.27.** Em sede de intenção de recusa veio a entidade empregadora indicar que o horário de trabalho se encontra organizado por turnos e que são: 7h00/15h30, 8h00/16h30, 11h30/20h00, 12h30/21h00 e 13h30/22h00, todos com intervalo de descanso de 30 minutos.

**2.28.** Assim, de acordo com a intenção de recusa, verifica-se que o pedido de horário flexível efetuado pela trabalhadora não se enquadra nos tempos de trabalho praticados no serviço onde a requerente desempenha funções. Como é notório, o horário requerido pela trabalhadora, das 8h30 às 17:30h, não tem correspondência com os turnos praticados.

---

<sup>2</sup> No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56.º e no n.º 3 do artigo 56.º conjugado com artigo 212.º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: "*Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art.º 50.º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art.º 67.º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art.º 68.º, n.ºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este n.º 4 que "a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar". Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33.º e segs, 127.º, n.º 3, e 212.º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art.º 56.º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do n.º 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art.º 97.º do CT."*

**2.29.** Assim, face ao acima descrito, poderá a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando o período normal de trabalho diário a que está contratualmente obrigada.

**2.30.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

**2.31.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**3.2.** A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando o período normal de trabalho diário a que está contratualmente obrigada.

**3.3.** O presente Parecer não dispensa o empregador de 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 08 DE JUNHO DE 2022**