

PARECER N.º 857/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 e respetivas alterações.

Processo n.º CITE-FH/4216/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 28.10.2022 da entidade empregadora **XXXXX.**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora **XXXXX.**

1.2. Através de carta datada de 10.10.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

Eu, ..., (...), solteira, empregada de ..., residente na (...), a exercer funções no serviço (...), venho por este meio solicitar a Excelentíssima a concessão do regime do horário de trabalho flexível ao abrigo do art.º 56.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02 pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, flexibilidade de horário nos seguintes termos:

- Segunda a sexta-feira (dias úteis) 9h às 17h, sem disponibilidade temporariamente para trabalhar fins de semana e feriados até o meu filho menor completar os 12 anos.

Reitero que me encontro numa situação monoparental com a guarda do menor, estando estipulado em tribunal que o progenitor só podia estar com o menor aos fins de semana alternados sendo assim inibido de exercer regularmente o poder paternal. (...).”

1.3. Por carta datada de 21.10.2022, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)

Exma. Senhora,

Acusamos a receção do seu — pese embora não assinado — pedido de horário flexível, enviado a esta empresa por meio de correio eletrónico, no passado dia 08 de outubro de 2022, e por meio de correio registado com aviso de receção, recebido a 10 de outubro de 2022.

Após análise do solicitado, cumpre informar da N/ decisão, nos termos previstos no artigo 57.º, n.º 3, do Código do Trabalho (doravante, “CT”).

A) Requerimento apresentado:

Sob invocação dos artigos 56.º e 57.º do CT, V. Exa, declara pretender a atribuição de horário de trabalho entre as 09h00 e as 17h00, com descanso semanal ao sábado e ao domingo, bem como a dispensa em dias feriados.

Para tal, refere “[encontrar-se] numa situação monoparental com a guarda do menor, estando estipulado em tribunal que o progenitor só podia [pode?] estar com o menor aos fins de semana alternados, sendo assim inibido [inibida?] de exercer regularmente o poder Paternal” (sic). Anexa à S/ comunicação cópia simples de ata com despacho judicial, cujo conteúdo — pese embora não certificado — se considerou e ponderou como válido e atual. Analisado o requerimento apresentado e antecipando conclusões, lamentamos informar que a empresa não pode acomodar o pretendido por V. Exa. — tanto por motivos de ordem formal, quanto por razões de natureza operacional, conforme se passa a detalhar.

B) Formalismo legal:

Salvo o devido respeito, o requerido por V. Exa. não corresponde ao desiderato nem observa a lei aplicável, uma vez que V. Exa. apresenta proposta de horário fixo e não, como lhe assistiria, flexível.

Com efeito, ao invés de, como previsto no artigo 56.º n.º 3 CT, indicar: (i) “um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário” [cfr. al. a)] e, bem assim, (ii) “períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário” [cfr. al. b)], V. Exa. indicou pretendidas horas de início e término da jornada diária, não consentindo à respondente margem para determinação do horário de trabalho, faculdade que a lei aplicável expressamente comete ao empregador (cfr. artigos 56., n.º 3, proémio, e 212., n.º 1, do CT).

Observa-se, ainda, que a proposta de entrada pelas 9:00 e saída pelas 17:00 — correspondente exatamente a 8 (oito) horas de trabalho contínuo, o período normal de trabalho diário de V. Exa. — não permite contemplar pausa no seu ínterim. Tal impossibilidade enferma a proposta ora em apreciação de manifesta e insanável ilegalidade. Nos termos da convenção coletiva aplicável, a empresa pode estabelecer até 2 (dois) intervalos de descanso com duração mínima de 30 (trinta) minutos.

Acresce que V. Exa. pretende a concessão de dias de descanso semanal, sendo que a lei apenas consente que o trabalhador requerente escolha “(...) dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (v. artigo 56., n.º 2 do CT, sublinhado nosso).

Por último, V. Exa. ambiciona ser dispensada da prestação efetiva de trabalho em dias feriados, prerrogativa que, de todo, se enquadra no regime legal do horário flexível. De facto, atendendo a que a empresa não se encontra obrigada a encerrar ao domingo, a atividade normal prestada em feriado obrigatório não pode ser reputada de trabalho suplementar para os efeitos do artigo 59.º, n.º 1, CT.

Pelo exposto, a pretensão formulada por V. Exa. não corresponde ao figurino do horário flexível, não impendendo, por conseguinte, sobre a empresa o dever de a acatar nos termos formulados.

De toda a maneira, passa a elucidar-se por que motivos substanciais a empresa não pode acolher o almejado por V. Exa.

C) Exigências imperiosas do funcionamento da empresa:

1. V. Exa. exerce funções de Empregada de ... no estabelecimento “(...)”, sito na (...) [(doravante, “Hotel”).

2. O departamento de ..., a que V. Exa. pertence, integra 14 (catorze) trabalhadoras (todas do género feminino), com as seguintes categorias profissionais:

- 2 (duas) ..., responsáveis pela distribuição e fiscalização do serviço de asseio dos quartos e áreas públicas, pela gestão, estruturação e manutenção de stocks e, ainda, pela gestão e controlo dos consumíveis, produtos de transferências internas e inventários;
- 7 (sete) Empregadas de ..., que prestam prioritariamente serviços de limpeza, arrumação e asseio dos quartos e, subsidiariamente, das áreas públicas (quando necessário);
- 5 (cinco) Empregadas de Limpeza, que executam serviços de limpeza e asseio nas áreas comuns e, quando necessário, nos quartos.

3. O departamento de ..., por definição, está ativo nos 7 (sete) dias da semana.

O período normal de trabalho aplicável a este departamento corresponde a 40 (quarenta) horas semanais e 8 (oito) horas diárias.

As trabalhadoras gozam 2 (dois) dias sucessivos de descanso semanal.

4. Como referido, são 12 (doze) as Empregadas ... alocadas ao Hotel.

Neste universo, 4 (quatro) — incluindo V. Exa. — são mães de filhos menores de 12 (doze) anos.

1 (uma) governanta é, igualmente, mãe de filho nascido há menos de 12 (doze) anos. Do exposto resulta que 42% (quarenta e dois por Cento) das trabalhadoras do departamento de ... do Hotel se encontram em situação familiar análoga à de V. Exa..

5. Os horários de trabalho diário aplicáveis às trabalhadoras de ... são:

- 1.º) [06:00 — 11:00] e [11:30 — 14:30] (no mapa de horários do departamento, surge identificado como “Horário n.º 1”);
- 2.º) [07:00 — 11:30] e [12:00 — 15:30] (no mapa de horários do departamento, surge identificado como “Horário n.º 2”);
- 3.º) [08:00 — 11:30] e [12:00 — 16:30] (no mapa de horários do departamento, surge identificado como “Horário n.º 3”);
- 4.º) [08:30 — 11:30] e [12:00 — 17:00] (no mapa de horários do departamento, surge identificado como “Horário n.º 4”);
- 5.º) [09:00 — 12:30] e [13:00 — 17:30] (no mapa de horários do departamento, surge identificado como “Horário n.º 5”);
- 6.º) [09:30 — 13:30] e [14:00 — 18:00] (no mapa de horários do departamento, surge identificado como “Horário n.º 6”);
- 7.º) [10:30 — 13:00] e [13:30 — 19:00] (no mapa de horários do departamento, surge identificado como “Horário n.º 7”);
- 8.º) [13:30 — 18:00] e [18:30 — 22:00] (no mapa de horários do departamento, surge identificado como “Horário n.º 8”).

A aplicação dos horários ora indicados permite assegurar que o Hotel preste serviços de limpeza, no máximo, entre as 6h e as 22h (em três dias da semana, cessando tais serviços pelas 18h nos demais dias):

- Segunda-feira: das 6h às 22h;
- Terça-feira: das 6h às 22h;
- Quarta-feira: das 6h às 22h;
- Quinta-feira: das 6h às 18h;
- Sexta-feira: das 7h às 18h;
- Sábado: das 7h às 18h;
- Domingo: das 6h às 18h.

Atentando às categorias profissionais, é a seguinte a distribuição de trabalhadoras por cada dia da semana (apresentando-se as cifras ora indicadas indexadas ao nível de serviço a ser prestado pelo Hotel):

Dias da Semana	Categorias Profissionais	N.º Trabalhadoras
Segunda-feira	E. Andares	7
	E. Limpezas	3
Terça-feira	E. Andares	4
	E. Limpezas	4
Quarta-feira	E. Andares	3
	E. Limpezas	4
Quinta-feira	E. Andares	4
	E. Limpezas	4
Sexta-feira	E. Andares	4
	E. Limpezas	3
Sábado	E. Andares	6
	E. Limpezas	3
Domingo	E. Andares	7
	E. Limpezas	4

Os serviços de limpeza de quartos e andares são mais concentrados no período que corresponde ao Horário n.º 5, i.e. entre as 9h e as 17h30.

A este horário fica afeta a maioria das trabalhadoras do departamento (incluindo V. Exa.), sendo-o nestes totais (exclui-se deste cômputo as trabalhadoras titulares da categoria de «...»):

- Segunda-feira: 7 (sete) trabalhadoras — quedando duas para os horários de extremos: 1 (uma) para a abertura (Horário n.º 1) e 1 (uma) para o fecho (sob o Horário n.º 8) e laborando 2 (duas) trabalhadoras para períodos intermédios (Horários nos 4 e 6);
- Terça-feira: 5 (cinco) trabalhadoras — ficando duas para os horários de extremos: 1 (uma) para a abertura (sob o Horário n.º 1) e 1 (uma) para o fecho (sob o Horário n.º 8) e laborando 1 (uma) trabalhadora em período intermédio (sob o Horário n.º 6);

- Quarta-feira: 4 (quatro) trabalhadoras — ficando duas para os horários de extremos: 1 (uma) para a abertura (sob o Horário n.º 1) e 1 (uma) para o fecho (sob o Horário n.º 8) e laborando 1 (uma) trabalhadora em período intermédio (sob o Horário n.º 6);
- Quinta-feira: 4 (quatro) trabalhadoras — ficando três para os extremos: 2 (duas) para a abertura (Horários n.º 1 e 2) e 1 (uma) para o fecho (Horário n.º 6) e laborando 1 (uma) trabalhadora em período intermédio (sob o Horário n.º 4);
- Sexta-feira: 4 (quatro) trabalhadoras — ficando duas trabalhadoras para os extremos: 1 (uma) para a abertura (sob o Horário n.º 2) e 1 (uma) para o fecho (Horário n.º 6) e laborando 1 (uma) trabalhadora em período intermédio (sob o Horário n.º 4);
- Sábado: 6 (seis) trabalhadoras — ficando três trabalhadoras afetas aos extremos: 1 (uma) para a abertura (Horário n.º 2) e 2 (duas) para o fecho (Horário n.º 6);
- Domingo: 10 (dez) trabalhadoras — quedando duas para os horários de extremos: 1 (uma) para a abertura (sob o Horário n.º 1) e 1 (uma) para o fecho (Horário n.º 6).

A maior alocação de trabalhadoras ao horário “central” associa-se, como ilustrado, uma menor necessidade de recursos para os períodos extremos.

Como referido, os dias de descanso semanal são sucessivos, estando distribuídos como segue:

- Domingo e Segunda-feira: 1 (uma) trabalhadora;
- Segunda e Terça-feira: 1 (uma) trabalhadora;
- Terça e Quarta-feira: 3 (três) trabalhadoras;
- Quarta e Quinta-feira: 2 (duas) trabalhadoras;
- Quinta e Sexta-feira: 2 (duas) trabalhadoras, incluindo V. Exa.;
- Sexta-feira e Sábado: 3 (três) trabalhadoras;
- Sábado e Domingo: 0 (zero).

Nenhuma trabalhadora do departamento de ... goza descanso semanal em dias que correspondem ao fim de semana (sábado e domingo), dias da semana nos quais se verifica maior afluência de clientes e maior acréscimo de solicitações ao departamento a que V. Exa. pertence.

5. V. Exa. encontra-se adstrita ao Horário n.º 5, devendo, como tal, apresentar-se ao serviço de sábado a quarta-feira, A jornada de trabalho compreende-se entre as 9:00 e as 17:30, com pausa entre as 12:30 e as 13:00. Os descansos semanais ocorrem às quintas e sextas-feiras.

O horário pretendido aproxima-se do atualmente praticado.

A diferença substancial reside na concessão de folgas ao sábado e ao domingo.

Como mencionado, nenhuma trabalhadora da secção beneficia de semelhante circunstância. Atribuir descanso semanal ao fim-de-semana importará alterar o horário aplicável a outras suas colegas, de modo a garantir que o Hotel mantém o mesmo número de recursos nos vários dias da semana.

Adite-se que, a aceitar-se o proposto por V. Exa., a empresa acabará por prejudicar trabalhadoras da secção que têm encargos familiares e cujas folgas estão estabelecidas já de há muito.

Na verdade, trata-se de dias de descanso especificamente fixados por acordo, o qual não poderá ser desfeito unilateralmente pela empresa.

Na verdade, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua dificultam a gestão dos tempos de trabalho, impondo a organização de um sistema de dias de descanso não coincidentes.

De toda a maneira, o horário pretendido por V. Exa. não tem correspondência com nenhum dos 5 (cinco) “turnos” disponíveis e institucionalizados na empresa para garantia da realização dos serviços de limpeza, arrumação e asseio do Hotel.

Acrescente-se que, de acordo com a documentação enviada, o pai do filho de V. Exa. passa fins-de-semana alternados com este, entre o termo das atividades letivas de sexta-feira e o começo das atividades letivas de segunda-feira. Como tal, a atribuição de folgas ao sábado e ao domingo excede as necessidades de acompanhamento familiar que presidem ao regime legal. Se o filho de V. Exa. se encontra junto ao pai em fins-de-semana alternados, não se prefigura equilibrado que, em benefício exuberante em relação às colegas de V. Exa., Lhe sejam deferidas folgas fixas ao sábado e ao domingo.

D) Decisão:

Em suma, a aplicação do horário apresentado por V. Exa. colocaria em causa o funcionamento do departamento de ... e a necessidade de tutelar os interesses legítimos das suas colegas (em identidade de circunstâncias), motivo pelo qual vem esta empresa manifestar a impossibilidade de corresponder ao requerido por V. Exa..

Com os nossos melhores cumprimentos, subscrevemo-nos, (...).”

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“Exmos Senhores,

Tendo recepcionado vosso ofício datado de 21 de outubro de 2022 por meio de correio electrónico, no qual me dão conhecimento da reclamação efectuada pela minha entidade empregadora, venho pelo presente, e em tempo oportuno, apresentar as minhas alegações no que concerne aos argumentos apresentados quanto aos fins de semana, feriados e meia hora de almoço. Quando efectuei o meu pedido de flexibilidade de horário laboral foi para regime temporal até o menor atingir os 12 anos de idade nos termos do artigo 56.º, n.º 1 e n.º 2, devido ao facto, de não ter qualquer outro apoio familiar e institucional para auxiliar o menor nos meus fins de semana e feriados. Tendo em conta ao horário escolar não conciliar com horário laboral, reafirmando nos termos no artigo 56.º, alínea n.º 4 posso efetuar até 6 horas consecutivas, tendo referido em trabalhar dias úteis de 9h às 17h, abdicando da meia do almoço, nos termos n.º 3 artigo 213.º do Código do Trabalho. (...)

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 subseqüentes 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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,

¹ 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.

tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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 desígnios 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 Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora solicita que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 9h e as 17h, de segunda a sexta-feira (dias úteis), a fim de prestar assistência ao seu filho menor de 12 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por sua vez, a entidade empregadora na intenção de recusa, alega exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde a trabalhadora exerce funções.

2.28. Ora, analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que a amplitude horária apresentada (9h-17h) é de apenas 8 horas, o que não lhe permite cumprir com o período normal de trabalho de 8 horas a que se encontra obrigada, com respeito por um intervalo de descanso de pelo menos 30 minutos.

2.29. Na verdade, atendendo a que a empregadora não dispõe de uma organização dos tempos de trabalho em laboração contínua e que inexistente acordo para a exclusão do intervalo de descanso, constata-se que o pedido da trabalhadora consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para 37h30 minutos, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes daquele regime, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

2.30. Com efeito, era imprescindível que a trabalhadora apresentasse uma amplitude horária suficientemente abrangente que permitisse respeitar o período normal de trabalho e o intervalo de descanso.

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

2.32. Face ao exposto, a trabalhadora poderá, caso assim o pretenda, apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo para o efeito o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mormente respeitar o período normal de trabalho diário e semanal.

2.33. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

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.

3.3. Sem prejuízo de eventual acordo entre as partes, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE
23 DE NOVEMBRO DE 2022.**