

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO PARECER N.º 1046/CITE/2023

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 1046/CITE/2023, referente ao processo CITE-FH/5188/2023 - Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, aprovado por UNANIMIDADE dos membros da CITE em 8 de novembro de 2023.

### PROCESSO N.º CITE-RP/5795/2023

#### I – OBJETO

- 1.1. No dia 8 de novembro de 2023, a CITE emitiu **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 ...
- 1.2. Com efeito, na intenção de recusa então apresentada pela a entidade empregadora referiu a mesma ter recebido o pedido da trabalhadora em 4 de setembro de 2023 “[p]or Missiva de 04.09.2023(...)”
- 1.3. Por conseguinte, considerando que a entidade empregadora respondeu ao pedido da trabalhadora no dia 04.10.2023, entendemos que a resposta ultrapassava o prazo de 20 dias legalmente previsto para o efeito (cf. Artigo 57º, nº 3 do Código do Trabalho).
- 1.4. E ainda que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do aludido artigo 57º, o pedido da trabalhadora deveria ser considerado aceite pela entidade empregadora, nos seus precisos termos.
- 1.5. No dia **14 de novembro de 2023**, a CITE recebeu da entidade empregadora uma RECLAMAÇÃO ao parecer aludido, que foi elaborada nos seguintes termos:

“O V. Parecer n.º 1 046/CITE/2023 assenta em erro, uma vez que não corresponde à verdade o que consta do Ponto 1.10.  
Em nenhum momento a Entidade Empregadora referiu que recebeu o pedido da Trabalhadora em 04.09.2023.  
A Entidade Empregadora apenas referiu que a Carta da Trabalhadora é datada de 04.09.2023.  
A CITE não analisou convenientemente a documentação do Processo, pois que a Carta remetida pela Trabalhadora em 04.09.2023 contém o n.º de Registo de CTT ...  
Consultado o site dos CTT, constata-se a Carta da Trabalhadora foi recebida pela Entidade Empregadora em 18.09.2023.  
A Entidade Empregadora respondeu a 04.10.2023 — cfr. Ponto 1.3., do V. Parecer —, e, por isso, muito dentro do prazo previsto no artigo 57.º, n.º 3, do Código do Trabalho.  
Nessa medida, impõe-se e requer-se a imediata revogação do Parecer n.º 1046/CITE/2023, pois que o mesmo assenta em clamoroso erro.”
- 1.6. A CITE notificou a trabalhadora da reclamação apresentada nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA.

**1.7.** A trabalhadora veio responder por comunicação eletrónica do dia 14 de dezembro de 2023, alegando para o efeito o seguinte:

“1.Vem a entidade empregadora reclamar do parecer emitido no âmbito dos presentes autos porquanto o que consta no Ponto 1.10, em momento algum a entidade empregadora referiu que recebeu a carta do pedido da trabalhadora em 04.09.2023.

2.A entidade empregadora alega que apenas referiu que a carta é datada de 04.09.2023.

3.Que a carta remetida pela trabalhadora é datada de 04.09.2023 as qual foi rececionada pela entidade patronal em 18.09.2023.

4.Ora, do registo da carta com ..., o pedido de horário flexível foi recebido pela entidade patronal no dia 18 de setembro de 2023.

5.No dia 04 de outubro de 2023 foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa do pedido de horário flexível.

6. Não obstante ter cumprido a formalidade do disposto no art. 57º nº3 do Código de Trabalho.

7. Até à presente data não foi a trabalhadora notificada nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57º nº8 alínea b) do Código de Trabalho.

8. Assim, deve ser considerado o pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora aceite pela entidade patronal.

9. Posto isto, aguardo o parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.”

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

**2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT.

**2.4.** A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

**2.5.** Importa referir ainda que, os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo, revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta.

**2.6.** Mais se sublinha ainda que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso agora objeto de reclamação, para a emissão de “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/as com filhos menores de 12 anos” – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

**2.7.** Em caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora ou trabalhador, *in casu*, se for considerado que a entidade empregadora não demonstrou suficientemente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º, a CITE emite parecer favorável, o que aconteceu no processo ora em causa e objeto da presente reclamação.

**2.7.** Não obstante o n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

### III – ANÁLISE

**3.1.** Considerada a RECLAMAÇÃO apresentada e a RESPOSTA da trabalhadora e por consulta à circulação do objeto com referência ... junto dos CTT “on line, concluímos de facto que a comunicação da intenção de recusa foi remetida à trabalhadora no devido prazo legal, tendo esta Comissão sido induzida à referência da data usada no documento enviado “[p]or Missiva de 04.09.2023(...)”.

**3.2.** Assiste, por isso, razão à entidade empregadora aqui RECLAMANTE, procedendo a reclamação apresentada, e por consequência cumpre apreciar os fundamentos da intenção da recusa, e emitir o respetivo parecer.

**3.3.** A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora, no dia **18 de setembro de 2023**, elaborado nos termos que transcrevemos:

“(...) ..., titular do cartão de cidadão n.º (...), com categoria profissional de trabalhadora auxiliar serviços gerais, a exercer funções no ..., vem muito respeitosamente requerer a V. Excia. que lhe seja concedida a autorização do direito a trabalhar em regime de horário flexível, ao abrigo do Artigo 56º do Código de Trabalho e demais normas regulamentares aplicáveis, nos termos e com os seguintes fundamentos:

A Requerente progenitora de uma filha menor, (...), cfr. cartão de cidadão que se junta como Doc.1  
O seu agregado familiar é composto pela Requerente, filha menor e seu marido (...), conforme declaração da junta de freguesia da ..., cfr. Doc.2

A menor, encontra-se a frequentar a Creche Jardim de Infância da ..., conforme declaração que se junta como Doc.3.

O Horário de transporte da Instituição é às 07h45m de manhã e às 17h à tarde e o horário de funcionamento da instituição é de segunda a sexta feira, das 07h30m às 18h30m, cfr. Doc.4

Acresce que, o progenitor ..., é bombeiro profissional, integrado no setor Emergência Pré-Hospitalar, não sendo compatível com o horário de funcionamento da creche onde se encontra a filha de ambos, pois está integrado em turnos alternados de 15 horas por dia, 365 dias por ano, incluindo feriados e fins de semana.

A atividade profissional do cônjuge da requerente implica o seu funcionamento quer em horários alargados quer durante os fins de semana e feriados, cfr. Doc.5

Desta forma é impossível à Requerente assegurar a assistência da sua filha menor, no período noturno e nos feriados e fins de semana.

Pelo supra exposto, de forma a prestar a assistência inadiável e imprescindível filha menor de doze anos, requer o horário flexível pelo período nove anos, com o seguinte horário de trabalho:

De segunda a sexta feira: Das 08h às 16h30m (...)”

**3.4.** A trabalhadora junta ao seu requerimento cinco documentos, por referência aos factos alegados no pedido.

**3.5.** A entidade empregadora respondeu à trabalhadora no dia **4 de outubro de 2023**, conforme data e assinatura aposta pela trabalhadora no próprio documento manifestando a intenção de recusar o pedido formulado nos seguintes termos:



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

“(…) Por Missiva de 04.09.2023, veio V. Exa. solicitar “que lhe seja concedida a autorização do direito a trabalhar em regime de horário flexível, ao abrigo do artigo 56.º do Código de Trabalho e demais normas regulamentares aplicáveis “nos seguintes termos: pelo período de nove anos, com o seguinte horário de trabalho: De segunda a sexta feira Das 08h às 16h30m”

(…)

In casu, a Trabalhadora em apreço desempenha as funções correspondentes à Categoria Profissional de Ajudante de Acção Directa de 3ª, no âmbito das quais deve, essencialmente, executar e desempenhar, com zelo, diligência e competência, as funções inerentes à referida Categoria Profissional, no âmbito das valências e respostas sociais — Centro de Dia, ERPI e Apoio Domiciliário — da Entidade Empregadora, aí se incluindo, designadamente, as seguintes funções/tarefas: i) receber utentes e fazer a sua integração; ii) proceder ao acompanhamento diurno e/ou nocturno dos utentes, assegurando a sua alimentação regular; iii) recolher e cuidar dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições; iv) prestar cuidados de higiene e conforto aos utentes; v) colaborar na prestação de cuidados de saúde; assim como outras funções acessórias a essas e com as mesmas directa e/ou indirectamente relacionadas.

Em face do exposto, cumpre apreciar e decidir.

Nos Turnos das 07:00-15:00 e 07:30-15:30 existe défice de trabalhadores da Categoria da Trabalhadora, uma vez que o período compreendido entre as 07:00 e as 08:00 é essencial no âmbito da prestação de Cuidados aos Utentes desta Instituição.

O Turno das 08:00-16:30 — pretendido pela Trabalhadora — tem já alocadas duas Trabalhadoras por imperativos de natureza legal: uma por motivos de saúde e outra por necessidade de apoio a descendente menor portador de doença.

Existem, assim, condicionalismos legais que inviabilizam que os demais trabalhadores possam desempenhar as suas funções nos Turnos que iniciam às 07:00 e às 07:30.

Ou seja, esses Turnos ficariam a descoberto caso procedesse o pedido da Trabalhadora.

Ou seja, a aceitar-se o pedido da Trabalhadora, tal significaria que a Instituição seria forçada a ter excesso de trabalhadores no Turno em causa (08:00-16:30), passando a ter défice de trabalhadores no período mais crítico (07:00 — 08:00) sendo que existem dois Turnos a iniciar entre as 07:00 e as 08:00 (um às 07:00 e outro às 07:30) precisamente em face da importância desse horário no funcionamento da Instituição.

Ao exposto acresce que a atribuição do horário flexível requerido pela Trabalhadora significaria que esta teria sempre folgas ao fim-de-semana e feriados, que são períodos em que existe já um défice de trabalhadores, o que acrescerá no caso do deferimento do pedido formulado pela Trabalhadora, sem prejuízo de os demais Trabalhadores se verem obrigados a nunca folgar ao fim-de-semana.

Importa igualmente recordar que, nos termos do disposto na Cláusula 39a, do CCT ..., aplicável a esta Instituição:

“1- O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.

2- Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.

3- No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4- Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.

5- O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diária e semanalmente descontinuado nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.

6- O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos uma vez de sete em sete semanas. “(destacado nosso).

Em face da obrigação em causa e uma vez que o horário flexível pretendido pela Trabalhadora implicaria que esta folgasse sempre ao fim-de-semana, tal determinaria que nos fins-de-semana de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar a gozar consecutivamente (uma vez de sete em sete semanas) existiria ainda um maior défice de trabalhadores, em face da folga da Trabalhadora e do gozo legalmente obrigatório de dia de repouso semana aos domingos e consecutivo no mínimo de sete em sete semanas; seria a desorganização total da Instituição, assim se comprometendo os cuidados a prestar aos seus Utentes.

Como decidiu o Tribunal da Relação de Lisboa, por intermédio de Acórdão proferido em 10.11.2021, no âmbito do Processo n.º 3690/20.4T8SNT.L1-4:

“V. — O recurso da A. improcede, pois, pretendendo a cessação de toda a atividade aos fins de semana, por o marido trabalhar fora da cidade e o casal ter dois filhos menores de 12 anos, o que visa não é um horário flexível mas uma situação em que o empregador ficaria sem possibilidade de determinar o que quer que fosse em termos de horário da autora, não obstante outras trabalhadoras terem também filhos menores de 12 anos, e o estabelecimento - hotel - da empregadora ter bastante atividade aos fins de semana.” (destacado nosso).

A situação aqui plasmada e vivida por esta Instituição é absolutamente idêntica à subjacente ao Parecer n.º 460/CITE/2020, no âmbito do qual foi emitido parecer favorável à intenção de recusa da Entidade Empregadora relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, porquanto aí estava em causa e se decidiu que:

“2.24. Com efeito, e depois de esta Comissão ter solicitado ao empregador o envio do mapa de horários praticado no mês corrente, verifica-se, não só que existem apenas dois ... — a requerente e um colega -, mas também que a atribuição apenas das manhãs a um dos funcionários (como pretende a trabalhadora) obstaculiza ao bom funcionamento do restaurante.

2.25. No restaurante em causa existem três horários de trabalho para .... o turno da manhã (das 9 às 18 horas), o turno da tarde (das 15 horas à meia-noite), e o turno rotativo (das 10 às 15 horas e das 19 às 23 horas).

2.26. Ora, fixar o turno da manhã à requerente não significaria só colocar o colega a trabalhar sistematicamente no turno da noite - o que seria até atendível, à luz do princípio da igualdade;

2.27. Daí resultaria também que o período correspondente aos jantares ficaria com um défice permanente de ..., já que o único colega da requerente estaria sozinho a desempenhar todas as funções relacionadas com a limpeza da cozinha e do equipamento usado na confeção das refeições.”

A concessão do horário flexível requerido pela Trabalhadora implicaria que os Turnos que iniciam às 07:00 e às 07:30 ficassem desprovidos dos trabalhadores necessários para esses turnos.

O prejuízo causado ao Empregador com a concessão do horário flexível requerido ultrapassaria claramente aquele que é imposto à Trabalhadora com a sua não concessão.

Acresce, ainda, que a Trabalhadora não indicou qual o período de almoço pretendido, o que sempre inviabilizaria a apreciação do pedido de horário flexível apresentado, por o mesmo padecer de um vício de conteúdo.

Importa igualmente dar nota que se afigura como legal e factualmente impossível apreciar um pedido de horário flexível com um horizonte temporal de 9 (nove) anos, uma vez que os fundamentos apresentados pela Trabalhadora para suportar o seu pedido assentam na circunstância de a sua filha menor, de 2 (dois) anos, se encontrar a frequentar “a Creche Jardim de Infância da ...” e em virtude de “O horário de transporte da Instituição é às 07:45 de manhã e às 17h à tarde e o horário de funcionamento da instituição é de segunda a sexta feira, das 07h:30m às 18h:30m “.

Ora, é evidente e manifesto que a filha menor da Trabalhadora não irá frequentar durante os próximos 9 (nove) anos o Jardim de Infância, e, nessa medida, não pode ser deferido um pedido de horário flexível por um prazo de 9 (nove) anos quando os fundamentos apresentados para suportar esse pedido não se verificarão durante esses 9 (nove) anos.

Não obstante, e tendo em consideração os motivos indicados pela Trabalhadora, autoriza-se o seguinte horário de trabalho em regime flexível: 07:30 às 12:30 (período da manhã), 12:30 às 13:30 (hora de almoço) e 13:30 às 16:00 (período da tarde).

Assim, resulta evidente e manifesto que o normal e regular funcionamento desta Instituição será posto em causa se à Trabalhadora for concedido o horário que esta pretende.

Em face do exposto, e nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 2, n.º 3 e n.º 4, do Código do Trabalho, recusa-se o pedido formulado pela Trabalhadora, por se verificarem imperiosas exigências de funcionamento desta Instituição que determinam a impossibilidade de concessão do horário requerido pela Trabalhadora (...)

**3.6.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa elaborada nos termos previstos no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho discordando, em suma, dos fundamentos.

**3.7.** Além dos mencionados, não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**3.8.** O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT e devidamente enquadrado, pelo que não se suscitam dúvidas quanto à sua admissibilidade.

**3.8.** O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**3.9.** “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**3.10.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**3.11.** A entidade empregadora alicerça a sua intenção de recusa com base nos seguintes fundamentos:

i. A Trabalhadora desempenha as funções correspondentes à Categoria Profissional de Ajudante de Acção Directa de 3ª, no âmbito das quais deve, essencialmente, executar e desempenhar, com zelo, diligência e competência, as funções inerentes à referida Categoria Profissional, no âmbito das valências e respostas sociais — Centro de Dia, ERPI e Apoio Domiciliário — da Entidade Empregadora.

ii. Nos Turnos das 07:00-15:00 e 07:30-15:30 existe défice de trabalhadores da Categoria da Trabalhadora, uma vez que o período compreendido entre as 07:00 e as 08:00 é essencial no âmbito da prestação de Cuidados aos Utentes desta

Instituição.

iii. O Turno das 08:00-16:30 — pretendido pela Trabalhadora — tem já alocadas duas Trabalhadoras por imperativos de natureza legal: uma por motivos de saúde e outra por necessidade de apoio a descendente menor portador de doença.

iv. Existem, assim, condicionalismos legais que inviabilizam que os demais trabalhadores possam desempenhar as suas funções nos Turnos que iniciam às 07:00 e às 07:30, ou seja, esses Turnos ficariam a descoberto caso procedesse o pedido da Trabalhadora.

v. A aceitar-se o pedido da Trabalhadora, tal significaria que a Instituição seria forçada a ter excesso de trabalhadores no Turno em causa (08:00-16:30), passando a ter défice de trabalhadores no período mais crítico (07:00 — 08:00) sendo que existem dois Turnos a iniciar entre as 07:00 e as 08:00 (um às 07:00 e outro às 07:30) precisamente em face da importância desse horário no funcionamento da Instituição.

vi. Acresce ainda que a atribuição do horário flexível requerido pela Trabalhadora significaria que esta teria sempre folgas ao fim-de-semana e feriados, que são períodos em que existe já um défice de trabalhadores, o que acrescerá no caso do deferimento do pedido formulado pela Trabalhadora, sem prejuízo de os demais Trabalhadores se verem obrigados a nunca folgar ao fim-de-semana.

vii. O horário flexível pretendido pela Trabalhadora implicaria que esta folgasse sempre ao fim-de-semana, o que determinaria que nos fins-de-semana de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar a gozar consecutivamente (uma vez de sete em sete semanas) existiria ainda um maior défice de trabalhadores, em face da folga da Trabalhadora e do gozo legalmente obrigatório de dia de repouso semana aos domingos e consecutivo no mínimo de sete em sete semanas; seria a desorganização total da Instituição, assim se comprometendo os cuidados a prestar aos seus Utentes.

viii. A concessão do horário flexível requerido pela Trabalhadora implicaria que os Turnos que iniciam às 07:00 e às 07:30 ficassem desprovidos dos trabalhadores necessários para esses turnos.

ix. O prejuízo causado ao Empregador com a concessão do horário flexível requerido ultrapassaria claramente aquele que é imposto à Trabalhadora com a sua não concessão.

x. A Trabalhadora não indicou qual o período de almoço pretendido, o que sempre inviabilizaria a apreciação do pedido de horário flexível apresentado, por o mesmo padecer de um vício de conteúdo.

**3.12.** Quanto aos aspetos formais sustenta a entidade empregadora que o pedido padece de um vício porque a trabalhadora não indica qual o período de almoço pretendido, facto que inviabiliza a apreciação do pedido. Não acompanhamos, **porém e neste caso**, este entendimento.

**3.13.** Com efeito, nos termos do nº 2 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. Sendo que a elaboração do horário, nos termos do nº 3 do mesmo artigo, compete à entidade empregadora.

**3.14.** No pedido apresentado, a trabalhadora indica a amplitude temporária (das 08h00 às 16h30) que corresponde ao período temporal que melhor se adapta às suas necessidades de conciliação. É justamente sobre esta amplitude temporal que a entidade empregadora tem o dever de elaborar

o horário de trabalho que, de acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º *deve estabelecer um período de intervalo para descanso não superior a duas.*

**3.15.** O artigo 213.º do Código do Trabalho determina que “o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.”

**3.16.** Temos entendido, porém, que o legislador ao pretender que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, por referencia ao artigo 56.º, n.º3, al.c), não quis impor uma duração mínima para esse intervalo, uma vez que se trata de um intervalo de descanso de um horário de trabalho específico para trabalhadores com direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por terem filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação.

**3.17.** O que vale por dizer que se torna compreensível qualquer eventual e possível diferença entre o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível e o intervalo de descanso de um horário de trabalho comum, já que o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível pode não ter uma duração mínima de uma hora.

**3.18.** Tem sido, aliás, entendimento desta Comissão - em pareceres anteriores - que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.

**3.19.** De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.

**3.20.** A única questão que aqui poderia levantar-se, de facto, estaria relacionada com o eventual incumprimento do período normal de trabalho, considerando a amplitude indicada pela trabalhadora e a necessidade de estabelecer o referido intervalo para descanso.

**3.21.** Contudo, repare-se que além do turno das 08h00 às 16h30, a intenção de recusa refere a existência de dois outros turnos, um das 07:00-15:00 e outro das 07:30-15:30, também eles com uma amplitude temporal de 8 horas e 8h30 respetivamente, circunstância que nos permite concluir – desconhecendo o período normal de trabalho semanal que possa estar em causa – que a amplitude indicada pela trabalhadora está não só conforme à organização dos tempos de trabalho definida pela entidade empregadora, como permite em ultima instância o cumprimento do período normal de trabalho.

**3.22.** Entendemos, por isso que, também aqui não procede o argumentário da entidade empregadora.

**3.23.** Considerando que o pedido da trabalhadora tem enquadramento na organização dos tempos de trabalho já existente, sustenta a entidade empregadora que Turnos das 07:00-15:00 e 07:30-15:30 existe défice de trabalhadores com a categoria da Trabalhadora, uma vez que o período compreendido entre as 07:00 e as 08:00 é essencial no âmbito da prestação de Cuidados aos Utentes desta Instituição, e que o turno pretendido pela trabalhadora tem já alocadas duas Trabalhadoras por imperativos de natureza legal: uma por motivos de saúde e outra por necessidade de apoio a descendente menor portador de doença.

**3.24.** Mais refere que o horário flexível requerido significaria, além de deixar desprovidos dos trabalhadores necessários os turnos que iniciam às 07h00 e às 07h30, que a trabalhadora teria sempre folgas ao fim-de-semana e feriados, que são períodos em que existe já um défice de trabalhadores.

**3.25.** Ora, assim analisada a intenção de recusa do pedido da trabalhadora consideramos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que o horário é incompatível com o modelo de funcionamento e os horários de trabalho definidos e que caso fosse aceite, prejudicaria o bom funcionamento da referida prestação de cuidados, tornando-o deficitário.

**3.26.** Na verdade, apesar de mencionada a existência de tempos a descoberto, designadamente entre as 07h00 e as 08h00, a entidade empregadora não indica o número de trabalhadores necessários a cada turno, e o número de trabalhadores que efectivamente lhe estão afectos para que possamos concluir pelo referido número deficitário de trabalhadores/as.

**3.27.** Entendemos, por isso, que não se mostram concretizados os períodos de tempo que, no

entender da entidade empregadora, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho. Não basta referir que o horário solicitado configura um constrangimento, sem que tal alegação venha acompanhada de demonstração objetiva.

**3.28.** A recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

**3.29.** Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento do estabelecimento.

**3.30.** Refira-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e por outro, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**3.31.** Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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.

**3.32.** Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, nos termos efetivamente pretendidos, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida familiar, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

#### IV– CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- 4.1. Deferir a reclamação apresentada pela entidade empregadora, e em consequência,
- 4.2. Uma vez analisada a intenção de recusa da entidade empregadora, em face da pretensão da trabalhadora, manter o sentido do Parecer Reclamado, como sendo **desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora.
- 4.3. Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.
- 4.4. Recomendar à entidade empregadora que deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e que, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 3 DE JANEIRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**