



PARECER N.º 264/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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
Processo n.º 1006 – FH/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 14.10.2013, a CITE recebeu da empresa ..., E.P.E, cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., titular da categoria profissional de operador de venda e controlo, em regime de horários por turnos rotativos, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível recebido na empresa em 11/09/2013, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3. “Eu, ..., a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Operador de Venda e Controlo – Estação – ..., em regime de horário por turnos rotativos, venho pela presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do artigo 56.º, números 1, 2 e 3 conjugado com o artigo 57.º, número 1 da Lei n.º 7/2009, de 12 de



fevereiro (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições.”

- 1.4. “Tenho um filho menor, de 10 anos de idade, ..., cartão do cidadão n.º ..., que comigo habita em comunhão de mesa e habitação e que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento (Doc. n.º 1)”.
- 1.5. “A minha cónjuge, ..., exerce funções no Serviço de Neurologia C, onde pratica horário de rollement, fazendo tardes, manhãs e noites, durante todos os dias da semana, conforme declaração que se junta (Cfr. Doc. n.º 2)”.
- 1.6. “O meu filho frequenta o 5.º ano, no ensino básico, no curso de EB2CI- Ensino Básico 2.º ciclo (Cfr. Doc. n.º 3 - Certificado de matrícula)”.
- 1.7. “Na presente data ainda não foi atribuído horário escolar, pelo que desde já se protesta juntar cópia certificada”.
- 1.8. “Trabalhando ambos por turnos há períodos em que não dispomos de nenhum horário compatível com o transporte do nosso filho de casa para a escola e vice-versa, nem para a guarda do menor depois do horário escolar, bem como em certos fins de semana em que nos encontramos ambos a trabalhar”.
- 1.9. “Neste conspecto, solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 09h45 e as 18h45, com folgas fixas sábado e domingo. Requeiro folgas fixas ao Sábado e Domingo para que ao menos um de nós assegure a guarda e acompanhamento do menor ao fim de semana”.
- 1.10. “Não nos é possível assegurar a guarda do menor de outras formas, nomeadamente através do apoio dos avós, pois estes têm avançada



idade e a sua saúde já não lhes permite acompanhar os netos em todas as suas atividades”.

- 1.11. “Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idade do nosso filho previsto no Código”.
- 1.12. “Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão do local onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido”.
- 1.13. “Solicito um horário de trabalho de modo a poder assistir, acompanhar e apoiar o meu filho menor, tendo em consideração que a minha cónjuge também se encontra a trabalhar em regime de turnos rotativos”.
- 1.14. “O meu filho vai iniciar este ano uma nova etapa no seu percurso escolar, o 5.º ano, o que requer atenção redobrada e maior acompanhamento no estudo”.
- 1.15. “Tal etapa envolveu uma transição de escola, o que implica uma reorganização da forma de transporte casa-escola e escola-casa, o que se torna difícil trabalhando ambos os pai por turnos rotativos”.
- 1.16. “Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho”.



- 1.17.** Em 02/10/2013, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos.
- 1.18.** “Acusamos a receção do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível formulado por V. Ex.a por carta recebida em 11/09/2013 e, após análise do horário pretendido tendo em conta as necessidades e especificidades do serviço, somos a transmitir a intenção de recusar o requerido”.
- 1.19.** “Com efeito, a admitir-se o pedido comprometer-se-ia seriamente as exigências do funcionamento do serviço de bilheteiras na estação de ..., mais concretamente provocando constrangimentos graves ao nível da venda de bilhetes, diminuição das receitas e, com o consequente aumento do tempo de espera na aquisição do bilhetes na estação de ... e a correspondente descida do nível da satisfação dos clientes, bem como por outro lado, potenciar o aumento da fraude – principal fonte de perda de receita”.
- 1.20.** “Como certamente será do conhecimento de V. Exa., a ... é uma empresa de laboração contínua para satisfação do serviço público de transporte de passageiros que, visando esse objetivo, organiza o trabalho através de escalas e turnos de serviço, como é o caso das bilheteiras da estação de ..., local de trabalho de V. Exa.”.
- 1.21.** “De molde a fazer face à elevada procura de passageiros, utentes dos comboios, a referida estação labora com 6 a 8 escalas de serviço por dia e à qual estão afetos 12 trabalhadores, que correspondem às necessidades mínimas da empresa para vendas de títulos de transporte em comboios urbanos, de longo curso e regionais, bem como no apoio personalizado ao cliente”.



- 1.22.** “O funcionamento da referida estação encontra-se presentemente afetado e reduzido ao indispensável tendo em conta que 3 outros trabalhadores têm o horário de trabalho reduzido ou flexível, quer motivado por direito idêntico ao ora sujeito a análise, quer por restrições médicas desses trabalhadores, pelo que se torna impossível aceder ao requerido sem colocar em causa o serviço de venda de bilhetes e de apoio ao cliente”.
- 1.23.** “Por outro lado, devemos referir que na referida estação não existe o horário de trabalho solicitado por V. Exa., sendo o mais próximo o turno 136 – horário das 11h10 às 14h e das 15h às 19h10 de segunda a sexta-feira. Porém, sendo este um turno de 7 horas e que é utilizado para compensar as horas trabalhadas a mais noutros turnos e o único que permite fazer a transição dos turnos da tarde para os turnos da manhã pois é através daquele que se asseguram os tempos mínimos de repouso, não é possível fazer a atribuição exclusiva do mesmo a V. Exa.”.
- 1.24.** “Nem seria possível fazer a antecipação da hora da saída nos turnos que previssessem saída após as 18h45 – que pressupõe o encerramento da bilheteira às 18h15, tendo em conta o período de 30 minutos para o fecho das contas – uma vez que reduziria em 1/3, e portanto, significativamente, a oferta na venda e apoio aos passageiros para os comboios com partida da estação de ... às 18h19, 18h47 (urbanos), 18h20 (longo curso), 18h50 e 18h51 (regionais), bem como conduziria ao aumento da taxa de fraude (principal fonte de perda de receita) pela impossibilidade e demora no atendimento”.
- 1.25.** “Com efeito, o volume de vendas na estação de ... entre as 18h15 e as 18h51, situa-se na ordem das 79 transações (aferido no período de 1 a 15 de setembro) e que corresponde em média a 667€. E uma vez que as 3 bilheteiras atingem nesse período a capacidade máxima de



funcionamento, admite-se que as perdas na receita se situassem em cerca de 1/3 desse valor e por tanto em 222,33€ por dia, que ao fim de um ano corresponderia a uma potencial perda de receita na ordem dos 55.582,50€”.

- 1.26.** “Por outro lado, a concessão de folgas aos fins de semana originaria a afetação de outro trabalhador em substituição V. Exa., o que se traduziria necessariamente num aumento muito significativo dos custos com o pagamento dos cortes de descanso e trabalho extraordinário e ainda com a respetiva atribuição de descanso compensatório, que por sua vez afetaria o serviço nos dias úteis, já de si afetados pelos horários flexíveis ou reduzidos já previstos”.
- 1.27.** “Com efeito, o consequente aumento do trabalho extraordinário/cortes de descanso nomeadamente o impacto no período entre as 18h15 e as 18h51 e aos fins de semana – situar-se-ia na ordem de 45 horas semanais a que corresponderia cerca de 250 descansos anuais que, tendo em conta a tabela real de custos médios para a categoria de OVC cada corte de descanso custa 84,10€, traduzir-se-ia em custos médios na ordem dos 21.025,00€ por ano”.
- 1.28.** “Daqui se retira que, a conceder-se o solicitado horário, o impacto seria de tal forma grave e inoportável que poria em causa o funcionamento da estação de ... e que a conjugação de todos os fatores e impactos referidos tornaria impossível a coordenação dos trabalhadores afetos à referida estação, aumentaria exponencialmente os custos com o trabalho – que contraria as orientações da Tutela - bem como contribuiria para a insatisfação dos clientes, prejudicando significativamente a imagem da empresa junto dos mesmos”.
- 1.29.** “Não obstante, a empresa é sensível às necessidades de conjugação da vida pessoal e profissional dos seus trabalhadores, estando



disponível para, em conjunto com V. Exa., procurar a solução que satisfaça as suas necessidades e melhor se adeque o seu horário de trabalho com o da sua esposa e do filho de ambos, e que por seu turno, garanta o normal e possível funcionamento da estação de ...”.

- 1.30.** “Atento o exposto, conclui-se pela intenção de recusa do horário requerido e, com vista à determinação consensual dos horários que possibilitem a conjugação da necessidade de apoio familiar expressada e as necessidades do serviço prestado pela empresa”.
- 1.31.** Em 11/09/2013, o trabalhador apresentou a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, referindo, em síntese, nomeadamente, o seguinte:
- 1.32.** “(...) *In casu*, há intenção da entidade empregadora, ..., E.P.E., recusar o pedido de horário flexível do trabalhador ...”.
- 1.33.** “A ..., E.P.E. fundamentou a sua recusa no facto de tal pedido, a admitir-se, comprometer seriamente o funcionamento do serviço de bilheteiras na estação de ..., 'provocando constrangimentos na venda de bilhetes; diminuição das receitas e no facto de não existir o horário de trabalho solicitado pelo trabalhador”.
- 1.34.** “Alega a entidade empregadora que a estação de ... labora com 6 a 8 escalas de serviço por dia e à qual estão afetos 12 trabalhadores, encontrando-se presentemente afeto e reduzido ao indispensável tendo em conta que outros 3 trabalhadores têm o horário de trabalho reduzido ou flexível, por motivo idêntico ao do trabalhador em questão; quer por questões médicas, tornando-se impossível aceder ao requerido sem colocar em causa o serviço de venda de bilhetes e apoio ao cliente”.



- 1.35.** “Ora, o argumento usado pela ..., E.P.E., de que tem outros trabalhadores a usufruir de horário flexível, demonstra um atropelamento grave do princípio da igualdade e das normas Constituição, da República Portuguesa *supra* citadas”.
- 1.36.** “In *primis*, a entidade empregadora não logrou provar que detêm outros trabalhadores em situação idêntica à do trabalhador, limitando-se a referir, sem qualquer suporte documental de que “3 outros trabalhadores têm horário de trabalho reduzido ou flexível, quer motivado per direito idêntico, quer por restrições médicas”.
- 1.37.** “O trabalhador presta serviço na estação de ... há 25 anos, tendo um conhecimento profundo dos colegas e dos horários que lá se praticam e não tem conhecimento de que algum deles esteja a beneficiar de horário flexível”.
- 1.38.** “In *secundis*, admitindo que tal suceda, verificando-se a colisão de direitos de valor idêntico, no cumprimento dos normativos invocados *supra*, quando a entidade patronal tem de proporcionar condições de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar a uma pluralidade de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade, poderá e deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente”.
- 1.39.** “Tratando-se de dois trabalhadores com, eventuais, idênticos direitos, nunca seria possível a atribuição de horário flexível em exclusivo a um deles, sob pena de violação dos normativos legais relativos ao dever da entidade empregadora promover a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar de todos os trabalhadores, designadamente, dos que mais precisam”.



- 1.40.** “Não pode a entidade empregadora beneficiar trabalhadores em detrimento do Requerente encontrando-se todos na mesma situação de terem filhos menores de 12 anos”.
- 1.41.** “Conforme se explanou no pedido de autorização de trabalho em horário Flexível, o menor iniciou um novo ciclo escolar, o 2º Ciclo do Ensino Básico – 5º ano, tendo ingressado, numa nova escola, na ...”.
- 1.42.** “Os pais são, naturais de S. Martinho do Pinheiro, Souselas e Marmeleira, Souselas, respetivamente, e a casa de morada de família situa-se na ..., não tendo qualquer família próxima na vizinhança, contando apenas um com o outro para a guarda do menor”.
- 1.43.** “Após o início da escola em setembro passado, têm contado com a boa vontade e ajuda de familiares que se disponibilizam, em prejuízo da sua vida, para levar e buscar o menor sempre que necessário, bem como assegurar a sua guarda durante a semana e o fim de semana enquanto ambos os pais trabalham”.
- 1.44.** “O menor anda de casa, em casa, sem a estabilidade que necessita para estudar e descansar”.
- 1.45.** “O trabalhador propôs um horário entre as 09h45 e as 18h45, com Folgas fixas Sábado e Domingo”.
- 1.46.** “Escuda-se a ..., EP.E., com os argumentos de que o horário de trabalho solicitado não existe, e que o mais aproximado inicia-se às 11h10m e termina às 19h10 minutos e que tal horário é único que permite fazer a transição dos turnos da manhã para a tarde, pelo que seria impossível antecipar a hora de saída porque tal significaria uma diminuição na oferta de venda de bilhetes, o que conduziria a um aumento da taxa de fraude”.



- 1.47.** “Para sustentar a sua argumentação a entidade empregadora utiliza uma fórmula para o cálculo da perda de receita caso se permitisse ao trabalhador exercer a sua atividade em regime de horário flexível”.
- 1.48.** “Todavia, a ... não juntou qualquer suporte documental que comprovasse a veracidade de tais dados”.
- 1.49.** “Aliás, o resultado atingido de uma potencial perda de receita na ordem dos €55.582,50 mais não é que um exercício de ficção que não tem nem pode ser valorado como fundamento para a recusa da concessão do horário flexível”.
- 1.50.** “De igual forma, não pode ser tomado em consideração o argumento de que ao conceder-se horário flexível ao trabalhador comportaria custos anuais médios de €22.025,00”.
- 1.51.** “A entidade empregadora faz apenas um exercício de ficção matemática, sem cuidar atender aos direitos constitucionais e laborais do trabalhador em questão”.
- 1.52.** “Conforme foi comprovado no pedido de horário flexível a cônjuge do trabalhador, ... pratica horário de rollement, fazendo tardes, manhãs e noites, durante todos os dias da semana (Cfr. Doc.n.º 2 entregue com o pedido de horário flexível), o que significa que muitas vezes o menor fica sem acompanhamento de ambos os pais em simultâneo”.
- 1.53.** “Não é possível ao casal, ambos trabalhando em horário rotativo assegurar a guarda, assistência, acompanhamento e apoio que o filho menor necessita”.



- 1.54.** “Face ao exposto, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, porquanto, por um lado o motivo alegado para a recusa da concessão do horário flexível, de que existem trabalhadores em situação idêntica, não é subsumível ao conceito de exigências imperiosas do funcionamento da estação de .../ impossibilidade de substituir o trabalhador por esta ser indispensável”.
- 1.55.** “Por outro lado, o argumento de que o exercício de tal direito pelo trabalhador traduzir-se-ia em graves prejuízos financeiros que poriam em causa o funcionamento da estação de ..., mais não são que meras conjeturas, pelo que tal argumento não pode proceder, não configurando fundamento para recusado pedido de autorização do trabalho em regime de horário flexível”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 2.2.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do 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.
- 2.3.** Para o exercício do referido direito, estabelece o n.º 1 do mesmo artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de



trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Declaração da qual conste:

“i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...).”

2.4. O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.5. Convém, desta forma, esclarecer o conceito de regime de trabalho em horário flexível, à luz dos preceitos legais constantes dos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nos quais 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 diário. Tais limites correspondem ao que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve conter:

- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) A indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com uma 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) Um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.6. De salientar que, nos termos do n.º 4 do aludido artigo 56.º, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em



cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.7.** Na verdade, ao estabelecer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o legislador atribuiu aos trabalhadores com responsabilidades familiares (que tenham filhos menores de 12 anos) a possibilidade de requerer ao empregador o exercício do direito a trabalhar no regime especial de horário flexível, permitindo-lhe escolher, dentro de certos limites, as horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador, por seu turno, elaborar o horário flexível observando os aludidos normativos que constam do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que implica, forçosamente, que o empregador designe, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** No caso em apreço, considerando uma prestação diária de trabalho de 8.00h, tais períodos corresponderiam a uma amplitude de 2.40h cada.
- 2.9.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do



Trabalho, encontra-se a CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (n.º 6 do mesmo artigo).

- 2.11.** Na verdade, a entidade empregadora ..., E.P.E., pretende recusar, o pedido do trabalhador, fundamentando tal recusa no facto de “tal pedido, a admitir-se, comprometer seriamente o funcionamento do serviço de bilheteiras na estação de ..., provocando constrangimentos na venda de bilhetes; diminuição das receitas e no facto de não existir o horário de trabalho solicitado pelo trabalhador”.
- 2.12.** “Alega a entidade empregadora que a estação de ... labora com 6 a 8 escalas de serviço por dia e à qual estão afetos 12 trabalhadores, encontrando-se presentemente afeto e reduzido ao indispensável tendo em conta que outros 3 trabalhadores têm o horário de trabalho reduzido ou flexível, por motivo idêntico ao do trabalhador em questão; quer por questões médicas, tornando-se impossível aceder ao requerido sem colocar em causa o serviço de venda de bilhetes e apoio ao cliente”.
- 2.13.** Após a intenção de recusa da ..., E.P.E., e em sede de apreciação, apresentada por escrito, o trabalhador responde que “*In primis*, a entidade empregadora não logrou provar que detêm outros trabalhadores em situação idêntica à do trabalhador, limitando-se a referir, sem qualquer suporte documental de que “*3 outros trabalhadores têm horário de trabalho reduzido ou flexível, quer motivado per direito idêntico, quer por restrições médicas*”.
- 2.14.** “O trabalhador presta serviço na estação de ... há 25 anos, tendo um conhecimento profundo dos colegas e dos horários que lá se praticam e não tem conhecimento de que algum deles esteja a beneficiar de horário flexível”.



- 2.15.** “*In secundis*, admitindo que tal suceda, verificando-se a colisão de direitos de valor idêntico, no cumprimento dos normativos invocados *supra*, quando a entidade patronal tem de proporcionar condições de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar a uma pluralidade de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade, poderá e deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente”.
- 2.16.** “Tratando-se de dois trabalhadores com, eventuais, idênticos direitos, nunca seria possível a atribuição de horário flexível em exclusivo a um deles, sob pena de violação dos normativos legais relativos ao dever da entidade empregadora promover a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar de todos os trabalhadores, designadamente, dos que mais precisam”.
- 2.17.** “Não pode a entidade empregadora beneficiar trabalhadores em detrimento do Requerente encontrando-se todos na mesma situação de terem filhos menores de 12 anos”.
- 2.18.** “O trabalhador propôs um horário entre as 09h45 e as 18h45, com folgas fixas Sábado e Domingo”.
- 2.19.** “Escuda-se a ..., EP.E., com os argumentos de que o horário de trabalho, solicitado não existe, e que o mais aproximado inicia-se às 11h10m e termina às 19h10 minutos e que tal horário é único que permite fazer a transição dos turnos da manhã para a tarde, pelo que seria impossível antecipar a hora de saída porque tal significaria uma diminuição na oferta de venda de bilhetes, o que conduziria a um aumento da taxa de fraude”.



- 2.20.** “Para sustentar a sua argumentação a entidade empregadora utiliza uma fórmula para o cálculo da perda de receita caso se permitisse ao trabalhador exercer a sua atividade em regime de horário flexível”.
- 2.21.** “Todavia, a ... não juntou qualquer suporte documental que comprovasse a veracidade de tais dados”.
- 2.22.** Alega ainda o trabalhador que “A entidade empregadora faz apenas um exercício de ficção matemática, sem cuidar atender aos direitos constitucionais e laborais do trabalhador em questão”.
- 2.23.** “Conforme foi comprovado no pedido de horário flexível a cónjuge do trabalhador, ... pratica horário de rollement, fazendo tardes, manhãs e noites, durante todos os dias da semana (Cfr. Doc.n.º 2 entregue com o pedido de horário flexível), o que significa que muitas vezes o menor fica sem acompanhamento de ambos os pais em simultâneo”.
- 2.24.** “Não é possível ao casal, ambos trabalhando em horário rotativo assegurar a guarda, assistência, acompanhamento e apoio que o filho menor necessita”.
- 2.25.** “Face ao exposto, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, porquanto, por um lado o motivo alegado para a recusa da concessão do horário flexível, de que existem trabalhadores em situação idêntica, não é subsumível ao conceito de exigências imperiosas do funcionamento da estação de ..., impossibilidade de substituir o trabalhador por esta ser indispensável”.
- 2.26.** Por outro lado, o argumento de que o exercício de tal direito pelo trabalhador traduzir-se-ia em graves prejuízos financeiros que poriam



em causa o funcionamento da estação de ..., mais não são que meras conjecturas, pelo que tal argumento não pode proceder, não configurando fundamento para recusado pedido de autorização do trabalho em regime de horário flexível”.

- 2.27.** Ora, a entidade empregadora não demonstra que o pedido requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora ... não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador.
- 2.28.** Isto, porém, não chega. Para que tais argumentos pudessem constituir razões imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço ou à impossibilidade de substituir o trabalhador a entidade empregadora deveria ter demonstrado qual o número diário de turnos, que são necessários para cobrir o horário da empresa, e qual o número de trabalhadores necessários em cada um dos turnos, de modo a poder considerar-se justificada a recusa, ou seja arquitetar o seu modelo de duração e organização do tempo de trabalho.
- 2.29.** Ora, as aludidas razões, por serem meras alegações de índole conclusiva, não permitem, no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento da empresa nomeadamente nas bilheteiras da estação de ..., local onde o trabalhador está afeto com a categoria de Operador de Venda e de Controlo.
- 2.30.** Por outro lado, importa referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.



- 2.31.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.
- 2.32.** Acresce referir que consubstancia este parte integrante no conceito mais amplo de “responsabilidade social da empresa”.
- 2.33.** Na realidade, a entidade empregadora não demonstra quais as exigências imperiosas de funcionamento que a impedem de autorizar horário flexível ao trabalhador com responsabilidades familiares, designadamente informando qual o regime de horário flexível em vigor nos Serviços da ..., E.P.E.
- 2.34.** Nestes termos, os motivos invocados não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pelo Trabalhador, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica.
- 2.35.** De facto, os motivos apresentados pela entidade empregadora baseiam-se em situações hipotéticas e juízos de probabilidade, não se demonstrando inequivocamente quais as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa nem a impossibilidade de substituir o trabalhador, no caso de esta ser indispensável naquele estabelecimento, uma vez que não é possível concluir, ao longo do processo, que a entidade empregadora não tenha possibilidade de conceder a flexibilidade de horário requerida.
- 2.36.** Na verdade, e no que tange à impossibilidade de alteração da organização existente, o empregador invocou a necessidade de permitir



a conciliação de mais trabalhadores com responsabilidades familiares. No entanto, esta conciliação ainda que devida, nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, não inviabiliza, sem mais, que possa ser atribuída uma flexibilidade de horário de trabalho, ao abrigo do artigo 56.º do mesmo diploma legal.

2.37. Ora, quanto à possibilidade dos restantes trabalhadores com responsabilidades familiares virem, também eles, a requerer uma prestação de trabalho em regime de horário flexível idêntica à que agora se analisa, caso ao trabalhador requerente seja concedido o horário que solicitou, alude-se ao que tem sido referido repetidas vezes em pareceres anterior emitidos pela CITE a respeito da jurisprudência dos tribunais superiores que, nesta matéria, tem vindo a estabelecer um entendimento factual de diversas realidades, contribuindo de forma consistente para o devido enquadramento das recusas apresentadas pelos empregadores.

2.38. Destacam-se, a este respeito os seguintes Acórdãos: O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que: *"A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjeturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...).*

2.39. Não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)"



- 2.40.** Este entendimento esclarece que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador sendo esta indispensável não são idóneas para justificar uma recusa de um direito.
- 2.41.** Em rigor, justificar a impossibilidade da concessão do pedido com base num juízo de probabilidade inviabiliza a sua comprovação.
- 2.42.** Nesse sentido, a Comissão não tem valorizado motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis.
- 2.43.** Reafirma-se, conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, que, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.44.** Recentemente 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).

2.45. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um 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.

2.46. Assim, ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento



daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

- 2.47.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este 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 for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se esta for indispensável.
- 2.48.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos 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 trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.49.** Por outro lado, é a própria ... que reconhece o direito do trabalhador quando alega que “Não obstante, a empresa é sensível às necessidades de conjugação da vida pessoal e profissional dos seus trabalhadores, estando disponível para, em conjunto com V. Exa., procurar solução que satisfaça as suas necessidades e melhor se adeque o seu horário de



trabalho com o da sua esposa e do filho de ambos, e que por seu turno, garanta o normal funcionamento da estação de ...”.

- 2.50.** Nestes termos, os motivos invocados pela entidade empregadora não justificam objetivamente a recusa do pedido formulado pelo Trabalhador, nos termos exigidos pela lei, por se considerar serem os mesmos alegados de forma genérica.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., E.P.E., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela empresa, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o funcionamento da empresa, nomeadamente na área da estação de ... onde o trabalhador está afeto.
- 3.2.** A CITE recomenda à ..., E.P.E., que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo 56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b), do n.º 2, do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 1 DE NOVEMBRO DE 2013**