

## PARECER N.º 114/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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

...

Processo n.º 289 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. Em 02.03.2015, a CITE recebeu, da Vogal do Conselho de Administração do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de assistente operacional, 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. O pedido de horário flexível, datado de 30.01.2015, elaborado pela trabalhadora foi rececionado, em 03.02.2015, conforme cópia do workflow registado pela entidade empregadora, com o seguinte conteúdo:

*“(...) ..., com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções como telefonista na central telefónica, fui notificada em 28/01/2015 da decisão do meu pedido de continuidade do horário flexível das 8.30 horas as 12.30 horas e das 13.30 horas as 17.30 horas, bem como dos pareceres que sustentam a decisão de indeferimento.*

*Venho chamar a atenção de V. Exa a para as seguintes alíneas;*

*a) Desde agosto de 2001 a modalidade do horário flexível de trabalho praticado e autorizado é das 8.30 horas as 12.30 horas e das 13.30 horas as 17.30 horas, tendo então alegado responsabilidades familiares e que neste momento ainda se mantem, tenho uma filha de 5 anos de idade.*

*b) Resido a 22 Km do meu local de trabalho e nas deslocações dependo exclusivamente do meu marido, funcionário do ... e com horário de trabalho rígido das 8.30 horas as 12.30 horas e das 13.30 horas as 17.30 horas.*

*Apenas disponho de uma viatura usada nas deslocações para o local de trabalho.*

*Ao integrar a modalidade de trabalhos por turnos, no período da tarde tornar-se-á impossível o regresso a casa após as 24 horas, não havendo transportes públicos que assegurem o meu regresso, o que abrigaria o meu marido a deixar a nossa filha menor sozinha em casa ou optar por acorda-la para me virem buscar.*

*Além disso com a extensão do horário de trabalho até as 24 horas deixarei de prestar o apoio necessário à minha filha menor em idade pré-escolar.*

*c) Dos salários, meu e do meu marido, é em média 1270 € mensais, mas temos de despesas fixas a prestação da casa no valor de 560€, água e luz 150€, infantário 70€, deslocações da residência para o trabalho 100€ e tenho outra filha a frequentar o ensino superior em ..., com uma renda de casa de 150€, ao fazer horários rotativos a minha situação financeira vai ficar mais agravada devido ao aumento das despesas de deslocação.*

*d) O meu requerimento não interfere com outros pedidos semelhantes na instituição, a minha situação pessoal e familiar é do conhecimento dos*

*meus colegas de serviço que nunca se opuseram á minha modalidade de horário de trabalho bem como as diferentes chefias desde 2001.*

*e)Mais uma vez saliento que sempre estive e estarei disponível para suprimir eventuais necessidades do serviço, desde que sejam pontuais e avisada com antecedência para poder articular as necessidades da minha família com a vida profissional,*

*Pelos motivos expostos, volto a solicitar a V Exa o horário flexível das 8.30 horas às 12.30 horas e das 13.30 horas às 17.30 horas, para acompanhamento da minha filha menor de idade que vive em comunhão de mesa e habitação que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento, nos termos do artigo 56.º e 57.º do código do trabalho.*

...

30/02/2015

*Pede deferimento (...)*”.

- 1.3.** A entidade empregadora considerou a trabalhadora notificada da intenção de recusa no dia 20.02.2015, conforme assinatura do marido desta, e declaração neste sentido, entretanto enviada à CITE, que a seguir se reproduz:

*“(...) Intenção de recusa de concessão de horário de trabalho flexível*

*Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, notifica-se V. Exa da intenção de recusa pelo ..., de concessão do horário de trabalho solicitado por V. Exa, conforme deliberação do Conselho de Administração, com base nos seguintes fundamentos:*

- a) O número de elementos afetos à equipa da Central telefónica foi reduzido nos últimos dois anos por duas saídas em aposentação;*

*h) O período de funcionamento da central telefónica foi reduzido tendo por base uma gestão eficiente dos recursos e das necessidades de funcionamento, sendo que, no período entre as 00.00 Horas e as 8.00 horas, este serviço ficou a cargo da admissão do SU;*

*c) Considerar ausência prolongada de um elemento da equipa em baixa médica, ainda sem previsão de regresso;*

*d) No processo individual da colaboradora não existe nenhuma informação ou autorização à realização de horário fixo:*

*e) A colaboradora realizava anteriormente horário fixo pela possibilidade gerada com o número de efetivos em escala:*

*f) Autorizar mais um horário fixo na escala é reduzir a possibilidade de rotatividade entre os elementos da mesma, originando desigualdades;*

*g) Os motivos apresentados são passíveis de implicações de transversalidade a outros serviços e categorias profissionais dentro da instituição;*

*Pelo exposto e até ao regresso na escala do elemento em baixa-médica, o pedido não é suscetível de autorização. O serviço será distribuído, na medida da possibilidade, observando as necessidades apresentadas pela colaboradora.*

*À luz do determinado no n.º 4 do artigo em epígrafe solicita-se a V. Exa que se pronuncie no prazo de cinco dias contado a partir da receção da presente notificação.*

*Apresento a Vossa Excelência os melhores cumprimentos. (...)*

**1.4.** A Trabalhadora, em 13.02.2015, veio apreciar a intenção de recusa nos seguintes termos:

*“(...) ASSUNTO: Intenção de recusa de concessão de horário de trabalho flexível.*

*Na sequência do vosso ofício n.º 792, de 20/02/2015, intenção de recusa de concessão de horário de trabalho flexível, e conforme disposto no n.º 4, do artigo 57.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a seguir se apresenta a apreciação pela trabalhadora, aos fundamentos apresentados pelo Exmo. Conselho de Administração:*

*Constatações;*

*a) A trabalhadora exerceu trabalho por turnos no período de 1990/2001, sendo que a sua condição familiar nunca interferiu para a realização do mesmo, situação essa alterada em 2001, que originou pela própria, o pedido de trabalho flexível, sendo a prestação do mesmo autorizado e praticado até janeiro de 2015,*

*b) Em janeiro de 2015, a trabalhadora e uma outra colega do serviço, foram abordadas pelo Diretor de Serviço, que as informou que dos seus processos individuais, “nada constava relativamente aos pedidos de horário flexível, pelo que seria conveniente, as mesmas, efetuarem um requerimento a solicitar a continuidade da prática desta modalidade de horário de trabalho, com a finalidade de ficar devidamente documentado o respetivo processo individual”, o que na boa fé as trabalhadoras assim o fizeram, invocando já nesse mesmo requerimento o fundamento da situação familiar da trabalhadora agora visada;*

*c) O requerimento da trabalhadora agora visada, foi indeferido pelo Exmo. Conselho de Administração, conforme anexo 1, com fundamento no parecer do Diretor de Serviço;*

*d) O requerimento da outra colega, deve ter recebido despacho favorável pelo Exmo. Conselho de Administração, uma vez que a prática do horário flexível se mantém, deduz a trabalhadora agora visada;*

*e) No seguimento do indeferimento, a trabalhadora voltou a fazer novo pedido, agora fundamentado na lei, conforme anexo 2, situação esta*

*originada num primeiro requerimento, feito na boa-fé da trabalhadora, perante a proposta do seu Diretor de Serviço:*

*f) A Central de Telecomunicações ficou reduzida em dois elementos por motivo de aposentação no ano de 2014;*

*g) A Central de Telecomunicações foi reforçada por mais um trabalhador em fevereiro de 2015.*

*Apreciação aos fundamentos:*

*A equipa da Central de telecomunicações era constituída por 8 trabalhadores no primeiro semestre de 2013, tendo sido reduzida em dois trabalhadores por aposentação em 2014, e reforçada com mais um trabalhador em fevereiro de 2015, totalizando à data de hoje 7 trabalhadores.*

*Tendo por base a escala do primeiro semestre de 2013, os 8 trabalhadores supriam as necessidades do serviço, trabalhando semanalmente 290 horas na Central de Telecomunicações.*

*No segundo semestre de 2013, por força da aplicação da Lei, os trabalhadores com contrato trabalho por tempo indeterminado em funções públicas, passaram a praticar 40 horas semanais, em vez das 35 horas semanais, resultando aqui um ganho para o serviço de mais 30 horas semanais, que se tem revelado suficiente desde então para a manutenção de dois trabalhadores em horário flexível.*

*Em maio de 2014, aposentou-se um trabalhador, diminuindo em 40 horas semanais de trabalho.*

*Em junho de 2014, o Exmo. Conselho de Administração optou por uma gestão mais eficiente da Central de Telecomunicações, passando o funcionamento desta Central das 00.00 horas às 08.00 horas, de segunda-feira a domingo, para alçada do secretariado da admissão ao Serviço de Urgência, passando aqui a haver um ganho de 56 horas semanais na gestão da Central de Telecomunicações.*

*Em setembro de 2014, encontra-se ausente por motivo de doença um trabalhador da Central de Telecomunicações, reduzindo em 40 horas semanais a escala do serviço.*

*No último trimestre de 2014, aposentou-se outro trabalhador, reduzindo em mais 40 horas semanais de trabalho.*

*Da análise superficial da questão, poderíamos constatar, que a equipa composta por 8 trabalhadores em 2013, passou a 6 trabalhadores no segundo semestre de 2014, reduzida a 5 trabalhadores ainda no decurso do segundo semestre de 2014, por motivo de doença de um trabalhador, o que trouxe alguns constrangimentos ao serviço e que a trabalhadora agora visada compreendia, e estaria disposta a colaborar temporariamente, de forma a minimizar estes constrangimentos, até ser encontrada uma solução.*

*No início de fevereiro de 2015, foi a Central telefónica reforçada em mais um elemento, totalizando à presente data mais 40 horas semanais de trabalho, o que veio colmatar o deficit das 34 horas semanais existentes. Assim e analisando todo este processo, se pode concluir que à presente data, a situação exposta de redução de efetivos verifica-se, mas não subtrai daí uma redução efetiva da capacidade de horas de trabalho existente para o normal funcionamento da Central de Telecomunicações. Conclui-se também que existe uma discriminação à trabalhadora agora visada, face à continuidade de horário flexível por parte de outro trabalhador no mesmo serviço, pois se a situação de redução de efetivos se aplica ao serviço e a todos os trabalhadores que dele fazem parte, e não apenas à trabalhadora agora visada.*

*Relativamente ao referido na alínea g) da intenção de recusa, cumpre-me dizer que o meu pedido não será único no ..., pelo que aferir implicações negativas, “na transversalidade a outros serviços e categorias profissionais dentro da instituição”, aos fundamentos do meu*

*pedido, que estão devidamente salvaguardados na lei, me parece um atentado aos direitos da trabalhadora agora visada ou de outro trabalhador nas mesmas circunstâncias familiares.*

*Mais uma vez saliento aqui, e como se pode ver da minha análise, que sempre estive e estarei disponível para suprimir eventuais necessidades do serviço, desde que seja avisada com antecedência mínima exigida, para dessa forma poder articular as necessidades da minha vida familiar, com a vida profissional.*

*Pelos motivos expostos, solicito a V. Exa a reavaliação da intenção de recusa do meu pedido, e caso se mantenham os pressupostos por V. Exa agora informados, submetam o processo nos termos da ei á entidade competente de avaliação do mesmo.*

*Com os melhores cumprimentos.*

*A Trabalhadora*

*(...) (...)”.*

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“(...) c) 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 (...)”.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** 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 (reformulação), determina que devem “(...) Os *Estados-Membros* (...) *em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*(...)”.

**2.1.1.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União* (...)” .

**2.2.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres* (...)”.

**2.2.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(…) 1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (…)*”.

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(…) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (…);

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;*

c) (…)

**2.2.3.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(…) 1- *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as*

*condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)" e, o artigo 68.º sob a epígrafe "Paternidade e maternidade"*

*"(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)"*

- 2.3.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe *"Proibição de discriminação"*:

*"(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)"*. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

- 2.3.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *"Parentalidade"*, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*"(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)"*

**2.3.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

(...) n.º 1 - “*O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos*”.

n.º 2 – “*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*”.

n.º 3 - “*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*”.

n.º 4 – “*O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas*”.

**2.3.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*” dispõe:

*“(...) n.º 1 – 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:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (até ao limite dos 12 anos);*

*b) Declaração da qual conste:*

*i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

8 – *Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

a) *Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

b) *Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

9 – *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)*”.

**2.3.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

*“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.*

**2.3.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

*“(...) a) (...);*

*b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)*”.

**2.3.6.** Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “(...) os *turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)*”.

**2.4.** De acordo com o acima reproduzido artigo 56.º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.4.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.4.2.** Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.
- 2.4.3.** 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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.4.4.** Convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, (dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.)
- 2.4.5.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários



especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.5.** Porque a trabalhadora veio referir que existe um trabalhador no mesmo serviço a beneficiar de horário flexível, facto não negado pela entidade empregadora, importará relembrar nesta sede, as situações de valor idêntico à trabalhadora ora protegida, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, devendo a entidade empregadora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercê-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que clarificou o seguinte: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo (...) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuado com o retorno à rotação de horário.”* (Neste âmbito convirá

*sublinhar que a natureza da entidade empregadora não colherá em sede de aplicação do princípio da igualdade, pois que o pessoal ao seu serviço e em comparação exerce funções na mesma empresa).*

- 2.6.** No caso em apreço verifica-se a legitimidade da requerente trabalhadora, a regularidade do pedido solicitando “ (...) *continuidade do horário flexível das 8.30 horas as 12.30 horas e das 13.30 horas as 17.30 horas, (...) tenho uma filha de 5 anos de idade. b) Resido a 22 Km do meu local de trabalho e nas deslocações dependo exclusivamente do meu marido, funcionário do ... e com horário de trabalho rígido das 8.30 horas as 12.30 horas e das 13.30 horas as 17.30 horas. (...) “ e acrescenta a trabalhadora em sede de apreciação a existência de: “ (...) uma discriminação à trabalhadora agora visada, face à continuidade de horário flexível por parte de outro trabalhador no mesmo serviço (...) que sempre estive e estarei disponível para suprimir eventuais necessidades do serviço (...)”.*
- 2.7.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido Sub Júdice, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o

que quer dizer que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.8.** Da análise do processado, tendo em conta os fundamentos apresentados pela entidade empregadora reproduzidos nos pontos 1.3., do presente parecer, o teor do pedido e a apreciação da trabalhadora pontos 1.2. e 1.4., bem como o referido no ponto 2.5., afigura-se-nos que a entidade empregadora não demonstrou, de forma suficiente e objetiva razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, considerando-se como não cabalmente demonstrado que o horário requerido pela trabalhadora pode por em causa esse funcionamento, tal como determina o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de assistente operacional, a exercer funções de telefonista na central telefónica.
- 3.2.** Sobre a matéria convém sublinhar que as entidades empregadoras devem proporcionar às trabalhadoras e trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a

vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, devem facilitar-lhes essa mesma conciliação, em conformidade, com o princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribuam, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE MARÇO DE 2015**