

## **PARECER N.º 96/CITE/2016**

**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 12.02.  
Processo n.º 294 – FH/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1. Em 16.02.2016, a CITE recebeu da ..., S.A., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de operadora de loja na secção pós-venda, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora para efeitos de 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, com todas as alterações em vigor.
- 1.2. No seu pedido de horário, rececionado em 26/02/2016, a trabalhadora requerente refere o seguinte:
- 1.3. “Eu, ..., colaboradora desta empresa desde 01/08/2002, e a desempenhar funções de operadora de loja, venho por este meio, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, solicitar autorização para exercer funções em horário de trabalho flexível, mediante condições e fundamentação que enuncio”.

- 1.4. “Tenho, à presente data, 3 (Três) filhas, todas com idades inferiores a 12 anos, que comigo vivem em comunhão de mesa e habitação e que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento.”
- 1.5. “O pai das crianças, meu marido, exerce atualmente funções de ..., encontrando-se a prestar serviço em Lisboa por tempo indeterminado num regime de turnos e folgas rotativas, estando por isso, a maior parte do tempo ausente”.
- 1.6. “As minhas filhas, ... de 03 anos e ... de 07 meses, frequentam respetivamente a creche e pré-escolar no ... que se encontra aberto de segunda a sexta-feira, entre as 07,45 horas e as 19,15 horas, encerrando aos fins de semana, conforme declaração anexa”.
- 1.7. “Os avós não têm a disponibilidade necessária, devido aos compromissos profissionais dos mesmos, que satisfaça as necessidades das menores e sendo ainda expectável para crianças desta idade que seja a mãe ou o pai a ir buscá-las à Creche, de forma a não criar instabilidade na sua rotina”.
- 1.8. “A flexibilidade de horário visa o superior interesse e os direitos fundamentais das minhas filhas menores, que necessitam do meu apoio e acompanhamento não sendo exequível que tal tarefa seja executada por terceiros, pois é meu dever zelar pela educação e formação moral das menores.”
- 1.9. “Assim, estando as referidas crianças, dependentes dos meus cuidados e de forma a manter uma adequada e saudável gestão familiar que permita uma base de crescimento sustentada às menores, tenho a estrita necessidade que me seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja

prestação de trabalho se compreenda de segunda a sexta-feira, entre as 08.00 horas e as 19.00 horas (horário de funcionamento da referida creche) respeitando o período normal de trabalho semanal”.

- 1.10.** “Para os aludidos efeitos, pretendo que o horário flexível ora requerido tenha Início a partir do dia 29 de fevereiro do corrente ano, e perdure enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam, não ultrapassando o limite dos 12 anos de idade da minha filha mais nova, conforme n.º 1 do art.º 56.º do Diploma Legal supramencionado”.
- 1.11.** Com data de 11.02.2016, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a resposta sobre os fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, tendo sido rececionado pela trabalhadora em 15 de fevereiro/2016, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.12.** *“Acusamos a receção, em 26.01.2016, da carta e documentos que entregou na sua loja, dirigida à ..., S.A. (adiante designada «...»), em que requer um horário de trabalho entre «de segunda a sexta-feira, entre as 08.00 e as 19.00».*
- 1.13.** *Em resposta, comunicamos que, no nosso entendimento, o horário de trabalho solicitado por V. Exa. não constitui um horário flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante designado por CT).*
- 1.13.1.** *Com efeito, esse conceito está previsto no n.º 2 do artigo 56.º do CT, segundo o qual o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos, de início e de termo do período normal de*

*trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do no 3 do artigo 56.º do CT).*

**1.13.2.** *“No entanto, aquilo que V. Exa. solicita é um horário com horas fixas de entrada e saída, prévia e unilateralmente fixadas por V. Exa., o que não corresponde à definição legal de «horário flexível». Além disso, V. Exa. fixa previamente as suas horas V. Exa. solicita ainda uma alteração do regime de folgas que acordou com a sua entidade empregadora, pois pretende realizar os dias de descanso aos sábados e domingos, o que nada tem a ver com a determinação das horas em que inicia e termina a sua atividade, pelo que tal pedido, claramente, extravasa o âmbito do direito consagrado no artigo 56.º do CT. Com efeito, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem a ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal”.*

**1.13.3.** *“Em suma, o conteúdo do seu pedido não corresponde ao regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, pelo que o seu pedido não está sujeito à disciplina legal emergente das referidas normas”.*

**1.13.4.** *“Sem prejuízo do exposto, a ... vem comunicar a V. Exa. o seguinte”.*

- 1.13.5. *“V. Exa. presta atividade na loja «...» sita em Beja, exercendo as funções de operadora de loja na secção de pós-venda”.*
- 1.13.6. *“A loja abre diariamente ao público das 09H00 às 22H00 sendo que o período de maior afluência de clientes é ao fim de semana e, nos dias úteis, ao fim da tarde e à noite”.*
- 1.13.7. *“Neste momento, a secção de pós-venda tem uma equipa de 6 trabalhadores, dos quais 3 têm filhos com idades inferiores a 12 anos”.*
- 1.13.8. *“Neste momento, é viável (embora implique um esforço acrescido dos seus colegas de equipa) ajustar a organização da secção de pós-venda, de modo a atribuir a V. Exa. um horário de trabalho que se situe entre as 08H00 e as 19H00, conforme solicitou. No entanto, não é viável acumular com esse horário de trabalho um regime de folgas fixas aos sábados e domingos”.*
- 1.13.9. *“a) Quanto ao horário de trabalho entre as 08H00 e as 19H00.”*
- 1.13.10. *“Na presente data, a ... encontra-se na disponibilidade de atribuir a V. Exa. um horário de trabalho que se situe entre as 08H00 e as 19H00, considerando a disponibilidade temporária da secção de pós-venda do estabelecimento comercial onde presta atividade. No entanto, a ... não pode aceitar atribuir-lhe esse horário até a sua filha mais nova perfazer 12 anos de idade (ou seja, até ao ano de 2027). Com efeito, não nos podemos comprometer em atribuir-lhe esse horário por um período superior a 12 meses”*

**1.13.11.** *“Como V. Exa. certamente compreenderá, a elaboração dos horários de trabalho tem em conta, entre outros aspetos, as necessidades de serviço e organizacionais do empregador. É legítimo que o empregador - enquanto credor da prestação laboral - pretenda que tal prestação ocorra nos momentos que são mais úteis à empresa. Aliás, consideramos mesmo que nenhuma empresa poderia subsistir se a prestação dos seus trabalhadores não fosse executada nos momentos adequados às necessidades de serviço e da organização empresarial. Ora, dada a dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, consideramos que a ... não pode aceitar limites à elaboração do seu horário de trabalho por um período superior a 12 meses”*

**1.13.12.** *“Para além do exposto, a atribuição a V. Exa. de um horário de trabalho situado entre as 08H00 e as 19H00 implicará que os seus colegas fiquem onerados com mais "horários de fecho", pois tais horários deixarão de ser praticados por V. Exa. Como acima se explicou, vários dos seus colegas também têm responsabilidades parentais. Assim, se a ... lhe concedesse, à partida, o horário que V. Exa. pretende por um período superior a 12 meses, certamente a reação dos seus colegas seria adversa para com a empresa. Tal originaria conflitos desnecessários, com a consequente perda de motivação e produtividade dos seus colegas”.*

**1.13.13.** *“Solicitamos assim que esclareça se aceita que o horário das 08H00 às 19H00 se limite ao período de 12 meses, findo o qual a ... poderá retomar livremente a elaboração do horário de trabalho. Isto, naturalmente, sem prejuízo de V. Exa. dispor da possibilidade de nessa altura apresentar novo pedido de horário de trabalho e de a*

*situação ser novamente apreciada, à luz das necessidades de serviço e organizacionais então existentes”.*

**1.13.14.** *“Na ausência de uma resposta da sua parte, presumiremos que mantém o seu pedido inicial, com prazo até a sua filha mais nova perfazer 12 anos de idade (ou seja, até ao ano de 2027), o que não aceitamos, pelos motivos já expostos”.*

**1.13.15.** *“b) Quanto ao regime de folgas fixas ao sábado e domingo.”*

**1.13.16.** *“Comunicamos-lhe que a ... não aceita atribuir-lhe um regime de folgas fixas aos sábados e domingos”.*

**1.13.17.** *“Com efeito, como o fluxo de clientes é muito mais intenso nos fins de semana, a ... tem de ter mais disponíveis recursos humanos para trabalhar aos sábados e domingos. O quadro de pessoal da secção já é reduzido face às necessidades de serviço. Se a secção passar a dispor de menos um colaborador aos sábados e domingos, ficará necessariamente prejudicada a qualidade e celeridade do atendimento aos clientes e do serviço prestado na secção pós-venda. E caso o serviço prestado na sua secção não respondesse às exigências de acompanhamento dos clientes, a ... ficaria numa posição de desvantagem competitiva face aos seus concorrentes, uma vez que a qualidade do serviço pós-venda é, cada vez mais, um fator de diferenciação entre empresas neste ramo de atividade”.*

**1.13.18.** *“Por outro lado, se a ... atribuir a V. Exa. folgas fixas aos sábados e domingos, estará a prejudicar diretamente os seus colegas de secção, que não terão direito a tantas folgas aos sábados e domingos. Com efeito, na secção todos os trabalhadores têm*

*horários de trabalho com folgas rotativas, sendo esse um pressuposto essencial à contratação. Se a ... abrir uma exceção para V. Exa., tal provocará um conflito laboral entre esses trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja”.*

**1.13.19.** *“Em conclusão”*

**1.13.20.** *“Solicitamos que nos informe se aceita que o horário de trabalho situado entre as 08H00 e as 19H00 vigore apenas durante os próximos 12 meses, findos os quais a ... poderá retomar livremente a elaboração do horário de trabalho, sem prejuízo da possibilidade V. Exa, apresentar então novo pedido de horário de trabalho para nossa apreciação. Na ausência de resposta da sua parte, deverá considerar o seu pedido como recusado”.*

**1.13.21.** *“Recusamos o seu pedido para trabalhar num regime de folgas fixas aos sábados e domingos”.*

**1.13.22.** *“Aguardaremos por uma resposta da sua parte pelo prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o horário que V. Exa. solicitou não se enquadra no conceito e regime de “horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT”.*



**1.14.** *Em 17.02.2016, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:*

**1.14.1.** *“Acuso a receção, em 15/02/2016, por carta registada enviada para a minha morada, onde me é comunicado a intenção de recusa, por parte da ..., do meu pedido relativo à alteração de horário de trabalho de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho.*

**1.14.2.** *“Em resposta, e de acordo com o n.º 4 do artigo 57.º do referido Diploma Legal, comunico o seguinte”.*

**1.14.3.** *“V.Exa. começa por me informar que o meu pedido não se enquadra na definição de "horário flexível" plasmada no Código do Trabalho, referindo que aquilo que eu estou a solicitar é um horário fixo com alteração do regime de folgas. Cabe-me esclarecer que nesse mesmo pedido estou a solicitar a V. Exa que, elabore um ou mais horários de trabalho, cujo período laboral se compreenda entre as 08H00 e as 19H00 para que, conjuntamente, possamos optar por um que me seja mais favorável e menos prejudicial para a empresa”.*

**1.14.4.** *“Relativamente ao meu pedido de folgas ao fim de semana, V. Exa acrescenta que tal "claramente, extravasa o âmbito do direito consagrado no artigo 56.º do CT acrescentando que "o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem a ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal." Ora, no meu entender V. Exa. estará a fazer uma interpretação restritiva da Lei, negligenciando o objetivo e finalidade do Legislador: salvaguardar os direitos fundamentais dos menores”.*

- 1.14.5. *“Em suma, julgo que o conteúdo do meu pedido se enquadra claramente no regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, devendo ser analisado com base nessas normas”.*
- 1.14.6. *“Seguidamente V. Exa afirma que, apesar de alguns fatores adversos, encontra-se disponível para me atribuir um horário de trabalho que se compreenda entre as 08H00 e as 19H00, apenas por um período de 12 meses, sem prejuízo de, na altura, eu dispor da possibilidade de elaborar um novo pedido, no entanto afirma ser completamente inexecutável um regime de folgas aos sábados e domingos, o que para mim é inviável”.*
- 1.14.7. *“Presto serviço nesta empresa há cerca de 14 anos, o que me leva a conhecer bastante bem o funcionamento e organização da mesma. Concordo que numa perspetiva de vendas ao público, seja aos fins de semana a altura de maior movimento e afluência de clientes, no entanto, existem funções de logística e de BackOffice inerentes ao funcionamento da Loja e que em nada estão relacionadas com o atendimento direto ao cliente, sendo a maioria delas eficientemente executadas num horário com folgas aos sábados e domingos e as quais demonstro total disponibilidade para efetuar”.*
- 1.14.8. *“V. Exa fala ainda nas responsabilidades familiares dos meus colegas e no mau ambiente e conseqüente desmotivação e perda de produtividade dos mesmos, caso o meu pedido fosse deferido. Ora cada caso é único e deve ser analisado individualmente e se os meus colegas com filhos menores de 12 anos, até então não demonstraram interesse em exercer trabalho em horário flexível, é porque, provavelmente, a sua estrutura familiar lhes permite que,*

*peelo menos um dos progenitores, assegure os cuidados básicos de segurança e educação aos mesmos não vendo eles necessidade para tal pedido, não devendo por isso, V. Exa. basear-se em suposições para fundamentar a recusa ao meu pedido”.*

**1.14.9.** *“Devo recordar V. Exa. que o meu Pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, é solicitado, não por capricho, mas por extrema necessidades, necessidades de prestar apoio, acompanhamento segurança e educação às minhas filhas menores”.*

**1.14.10.** *“Em conclusão: Não aceito o horário Proposto por V. Exa. uma vez que não suprime as necessidades que me levam a requerer um horário flexível”.*

**1.14.11.** *“Mantenho o pedido inicial de que me seja autorizado um horário de trabalho flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda de segunda a sexta-feira, entre as 08.00 horas e as 19.00 horas (horário de funcionamento da creche) respeitando o período normal de trabalho semanal”.*

**1.14.12.** *“Mantenho ainda o prazo mencionado no documento anterior, uma vez que me é impossível prever qualquer situação que altere os factos e circunstâncias que fundamentam o meu requerimento, no entanto, comprometo-me a informar a empresa logo que deixe de existir necessidade de exercer um horário flexível”.*

**1.15.** Em 16.02.2016 a entidade empregadora remete o processo à CITE.

**1.16.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da CITE “... 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 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

**2.2.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que: “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.  
A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.3.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”
- 2.4.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8.), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).
- 2.5.** 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.

- 2.6.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro e com todas as alterações em vigor, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.7.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o 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.
- 2.8.** 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.

- 2.9.** 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.
- 2.10.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.11.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as trabalhadores/as 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 já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** 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).
- 2.13.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda de segunda a sexta-feira, entre as 08h.00 horas e as 19.00 horas, respeitando o período normal de trabalho semanal, em virtude de

ser mãe de três filhas, todas com idades inferiores a 12 anos, não ultrapassando o limite de 12 anos de idade da sua filha mais nova.

**2.14.** Conforme já referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a/ trabalhador/a se este/esta for indispensável.

**2.15.** A entidade alega à trabalhadora requerente, em sede de intenção de recusa que “A loja abre diariamente ao público das 09h00 às 22h00 sendo que o período de maior afluência de clientes é ao fim de semana e, nos dias úteis, ao fim da tarde e à noite”.

**2.16.** Alega que “Neste momento, a secção de pós-venda tem uma equipa de 6 trabalhadores, dos quais 3 têm filhos com idades inferiores a 12 anos”.

**2.17.** E que “Por outro lado, se a ... atribuir a V. Exa. folgas fixas aos sábados e domingos, estará a prejudicar diretamente os seus colegas de secção, que não terão direito a tantas folgas aos sábados e domingos. Com efeito, na secção todos os trabalhadores tem horários de trabalho com folgas rotativas, sendo esse um pressuposto essencial à contratação. Se a ... abrir uma exceção para V. Exa., tal provocará um conflito laboral entre esses trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja”.

**2.18.** Relativamente a esta alegação, a trabalhadora, ora requerente, em sede de apreciação da intenção de recusa vem dizer que “V. Exa fala ainda nas responsabilidades familiares dos meus colegas e no mau ambiente e



consequente desmotivação e perda de produtividade dos mesmos, caso o meu pedido fosse deferido. Ora cada caso é único e deve ser analisado individualmente e se os meus colegas com filhos menores de 12 anos, até então não demonstraram interesse em exercer trabalho em horário flexível, é porque, provavelmente, a sua estrutura familiar lhes permite que, pelo menos um dos progenitores, assegure os cuidados básicos de segurança e educação aos mesmos não vendo eles necessidade para tal pedido, não devendo por isso, V. Exa. basear-se em suposições para fundamentar a recusa ao meu pedido”.

**2.19.** 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.

**2.20.** Ora, quanto à possibilidade dos/das restantes trabalhadores/as com responsabilidades familiares virem, também, a requerer uma prestação de trabalho em regime de horário flexível idêntica à que agora se analisa, caso à trabalhadora requerente seja concedido o horário que solicitou, alude-se ao que tem sido referido repetidas vezes em pareceres anteriores emitidos pela CITE 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 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.

- 2.21.** Aliás, este entendimento esclarece que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar uma recusa de um direito.
- 2.22.** Em rigor, justificar a impossibilidade da concessão do peticionado com base num juízo de probabilidade inviabiliza a sua comprovação.
- 2.23.** 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.
- 2.24.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, não constituem razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois a entidade não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora 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, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.25.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho), é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.26.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares, aponta para a

necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.

**2.27.** O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

**2.28.** 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”.

**2.29.** 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” e logicamente esta medida permitirá à entidade negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de

implementar os instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.

**2.30.** Nestes termos, 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.

**2.31.** Alega a entidade empregadora que “No entanto, a ... não pode aceitar atribuir-lhe esse horário até a sua filha mais nova perfazer 12 anos de idade (ou seja, até ao ano de 2027). Com efeito, não nos podemos comprometer em atribuir-lhe esse horário por um período superior a 12 meses”.

**2.32.** Importa ainda esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer nº 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado/a pelo/a trabalhador/a, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.

**2.33.** Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.

**2.34.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das

entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e Código do Trabalho, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a exercer e 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 Código do Trabalho.

**2.35.** Nestas circunstâncias, as entidades empregadoras apenas podem recusar os pedidos de horários em regime de flexibilidade com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e concretamente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas, devendo manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como decorre da apreciação da situação ora em análise.

**2.36.** Este é um desafio para o qual todas/todos estamos convocadas/os em homenagem ao superior interesse da criança na perspetiva do respeito pelos seus direitos.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., porquanto do alegado pelo empregador não foram demonstrados os motivos imperiosos que

justifiquem que, na realidade atual, não possa ser concedido o horário requerido.

- 3.2.** A CITE recomenda à ..., S.A., 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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL.**