

**PARECER N.º 488/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1305-FH/2017

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 21.08.2017, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Assistente de ..., a exercer funções no ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Requerimento de Horário Flexível*

*Exmos. Senhores,*

*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, junto enviamos o processo mencionado em epígrafe, para apreciação de V. Exas, para o efeito anexamos a seguinte documentação:*

- Fotocópia do requerimento da nossa trabalhadora, ..., rececionado nesta empresa em 26 de Julho de 2017;*
- Fotocópia da nossa carta ref.º ... de 08 de Agosto de 2017 e comprovativo retirado do sítio dos CTT, que comprova a receção, pela nossa trabalhadora no dia 11 de Agosto de 2017;*
- Fotocópia da carta da nossa trabalhadora, datada de 14 de Agosto de 2017, rececionada nesta empresa no dia 16 de Agosto de 2017;*
- Fotocópias dos horários de trabalho do ... .*

*Relativamente ao pedido formulado pela nossa trabalhadora, adicionalmente à informação prestada, acrescentamos o seguinte:*

*Não nos opomos ao exercício do direito solicitado pela trabalhadora. No entanto, este direito deve ser exercido de forma a não colocar em causa quer o direito do trabalhador que o solicita quer a operacionalidade dos serviços e os direitos dos restantes trabalhadores ao serviço naquele local.*

*Com efeito, a concentração de horários de trabalho fixos nos dias úteis, das 09:00 às 17:00, originaria sobrecarga de trabalho nos fins-de-semana de outros trabalhadores. Este facto, poderá levar ao incumprimento da organização dos tempos de trabalho por outros trabalhadores, em especial, os requisitos relacionados com o descanso obrigatório semanal serem coincidentes com os fins-de-semana, dois domingos a cada oito semanas.*

*O período de funcionamento dos ..., é de 24 horas todos os dias do ano. O período de maior atividade está compreendido entre as 05:00 e as 23:00.*

*A execução de tarefas ..., como Assistente de ... — ... é feita, em igual percentagem por elementos do género masculino e do género feminino.*

*A fixação de elementos de um dos géneros nos períodos diurnos de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira, implicará inevitavelmente a fixação dos elementos do género contrário nos turnos da noite e nos fins-de-semana.*

*Ora, se assim for, existirá um desequilíbrio entre os géneros masculinos e femininos na execução do serviço. Recorde-se o argumento, anteriormente exposto, de que este serviço especificamente tem de ser executado por elementos dos dois géneros em percentagens iguais.*

*Outra consequência inevitável, caso a pertença fosse deferida, neste serviço, é a falta de elementos do género feminino em número suficiente nos turnos noturnos e*

*nos fins-de-semana, para executar o serviço, de acordo com os requisitos contratual e legalmente exigidos.*

*Face ao exposto temos que encontrar soluções que garantem o exercício de um direito consagrado na Lei e simultaneamente garantir a operacionalidade do serviço contratualizado com a empresa, simultaneamente também têm que ser acautelados direitos semelhantes pelos outros trabalhadores que prestam serviço no ....*

*Assim sendo, propomos que o exercício do direito solicitado seja proporcionado das seguintes formas:*

*- Repartição do direito solicitado pela trabalhadora ..., com o progenitor das crianças, para que o ónus não ocorra só na empresa onde esta trabalha e seja repartido pela empresa onde o progenitor trabalha.*

*- Colocação da trabalhadora em local de trabalho onde seja possível o exercício do direito referido, sem colocar em causa o direito dos restantes trabalhadores a rodarem na escala de trabalho, exercendo a sua atividade de forma rotativa, dia e noite.*

*Propomos para a trabalhadora, a mudança de local de trabalho para outro local na Vigilância fora do ....*

*A Empresa custeará as despesas relativas à formação profissional resultante da mudança em resultado da reconversão profissional para a categoria profissional de vigilante, com a remuneração equivalente.*

*Neste caso, a empresa proporcionaria o regresso da trabalhadora aos serviços ..., logo que esta pudesse retomar o horário aí definido, assumindo a empresa os custos da formação inerente à mudança.*

*Estamos convictos de que as propostas apresentadas nesta missiva são as que garantem o cumprimento dos direitos consagrados na Lei, a operacionalização dos serviços e a garantia dos direitos dos restantes trabalhadores.*

*(...)*

*Anexo: o referido”*

**1.1.1** Por carta de 26.07.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de horário flexível*

*Exmo Sr,*

*Eu, ..., trabalhadora n.º... da ..., S.A., com a categoria profissional de Assistente de ..., a exercer funções no cliente ..., nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º da lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, venho solicitar que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível às minhas filhas menores de 12 anos, até a mais nova completar o seu 12.º ano de idade, bem como à minha mãe enquanto for viva, o seguinte horário de trabalho: Entrada às 09:00 horas e saída às 17:00, em dias úteis, observando que:*

- Fazem parte do meu agregado familiar, duas filhas menores, ..., nascida a \02\2009; ..., nascida em1\08\2012;*
- Vivo com as menores em comunhão de mesa e habitação, conforme o documento em anexo comprova;*

*-O horário do estabelecimento de ensino onde as minhas filhas se encontram funciona em dias úteis, das 7h30 às 17h30, conforme o documento em anexa comprova;*

*- a minha mãe tem uma doença, em que precisa de cuidados inadiáveis e imprescindíveis, tal como o documento em anexo comprova.*

*Peço deferimento.”*

1.1.2 Em 09.08.2017, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 11.08.2017, conforme se transcreve:

*“Em resposta à sua carta, sobre o assunto referenciado, rececionada no dia 26.07.2017, cujo conteúdo registamos e que passamos a responder.*

*V. Exa solicitou pedido de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível a seus filhos menores, até a mais nova completar os 12 anos de idade.*

*Junta prova em como vive em comunhão de mesa e habitação, com os seus filhos menores.*

*Junta horário do funcionamento do estabelecimento de ensino, das suas filhas.*

*No pedido que endereçou à empresa, solicita o exercício do direito consagrado no artº 56º e 57º do CT. Este artigo diz que o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível pode ser exercido por qualquer dos progenitores, ou por ambos.*

*V. Exa. não junta prova, em como o outro progenitor, está impossibilitado de dar assistências aos filhos.*

*Não ficou claro no seu pedido que repartiria esta responsabilidade familiar com o progenitor dos seus filhos.*

*A empresa está naturalmente obrigada ao cumprimento da lei laboral e conhece as suas obrigações, no entanto, considera que a tarefa ora solicitada, deve ser repartida a responsabilidade com o progenitor.*

*V. Exa desempenha as funções de Assistente de ... — Segurança... no ... .*

*À data, o Quadro de Pessoal de Vigilância ... no ... é de 198 (cento e noventa e oito) Vigilantes ....*

*Dos 198 (cento e noventa e oito) Vigilantes ..., 78 (setenta e oito) Vigilantes ... têm filhos menores (até aos 12 anos) com o direito consagrado no artº 56º e 57º do código do trabalho.*

*No ..., à data, já estão a usufruir do direito de assistência a filhos menores em horários flexíveis, diurnos, 3 (três) Vigilantes ...:*

*....*

*....;*

*....*

*Ora V. Exa., atualmente, já se encontra também a usufruir de um horário de trabalho diurno fixo, todos os dias das 11:00 às 19:00.*

*O serviço ... está condicionado e devem ser considerados os seguintes aspetos:  
O período de funcionamento dos ... é de 24 horas todos os 365/366 dias do ano, verificando-se o período de maior atividade entre as 05:00 e as 23:00.*

*Devido á natureza das funções de Elemento de Segurança ("É o trabalhador que, em instalações ... incluindo as zonas «Ar» desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos eletrónicos (pórtico) e/ou de outros, passageiros, bagagens, objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes"), a prestação do serviço é realizada de forma similar, ou seja, existe a necessidade operacional de assegurar posições durante todo o período de funcionamento do ..., existindo maiores necessidades operacionais coincidentes com o período de maior atividade.*

*As diversas necessidades operacionais, não são uniformes e constantes, sendo suscetíveis a vários fatores de imprevisibilidade. Como por exemplo:*

*A programação dos ... é efetuada pela Entidade Gestora ..., mediante as necessidades manifestadas pelas diversas companhias ...e mediante a disponibilidade de "slots" de .... Essa programação de ... é com regularidade alterada devido ao aparecimento de novas rotas/... ou o seu desaparecimento, assim como alterações de horário (dia da semana e hora do ...). Mesmo os ... mais regulares (Por Exemplo: ligação ...-.. realizada pela ...) são suscetíveis de alterações de programação.*

*Existem dois períodos de maior estabilização de rotas por ano, definidos como Verão/Inverno ..., que por norma apresentam variações significativas entre os dois períodos e inclusive entre os mesmos períodos de anos diferentes, nomeadamente ao nível da programação dos ... e respetivos períodos do dia de maior concentração de fluxo de passageiros e maiores necessidades operacionais. Dentro do mesmo período ..., as necessidades operacionais podem diferir diária/semanal/mensal/trimestralmente, mediante a procura da oferta disponível. Existem épocas altas/baixas com impacto no "load factor" (taxa de ocupação dos lugares disponíveis) das ... e conseqüentemente impacto nas necessidades da operação de segurança. (por exemplo: Apesar do período entre 15 de dezembro e 15 de janeiro estar inserido no Inverno ..., e sendo supostamente época baixa, é uma altura de aumento do fluxo devido á época festiva e por esse motivo época alta, com maior concentração em pequenos períodos de 2/3 dias. Situações similares ocorrem na época da Páscoa, Carnaval, entre outras.)*

*A operação ..., por si mesma é bastante dinâmica com desvios regulares aos horários dos ... (atrasos, adiamentos e cancelamento de ...), situações inopinadas (como divergência de ... que iam aterrar/partir de outros ..., fatores de condições climatéricas adversas), surgimento de outros ... inopinados/irregulares (... charter e ... privados), etc...*

*Apenas no final de cada dia é que recebemos o plano de ... para o dia seguinte, com a agravante de por vezes apenas no próprio dia é que nos é facultado pelas companhias ...e as empresas de ... a informação da quantidade de passageiros existentes.*

*Pelos fatores acima referidos, a operação de segurança do ... tem necessidade de ser dinâmica, o que implica ao nível do planeamento, a possibilidade de alteração de escalas para adequação às necessidades operacionais com regularidade. Por exemplo:*

*As escalas (organização dos tempos de trabalho) são alteradas cerca de 2/3 vezes por ano a fim de adequar da melhor forma possível às previsões de fluxo dos próximos meses.*

*Existem épocas do ano onde existe uma necessidade de maior reforço em determinados períodos (Natal, Páscoa, Carnaval), normalmente uns dias antes e uns dias após essas datas, independentemente de serem dias úteis ou não. O planeamento efetuado é diariamente sujeito a uma serie de alterações, provocadas quer pela natureza da operação (acima referida) quer por outros fatores inopinados como o absentismo, acidentes de trabalho, requisição de outros serviços inopinados (acompanhamento e rastreios de material, serviços a VIP's, problemas e necessidades de intervenções nas áreas protegidas do ..., impactos de anomalias de equipamentos, etc.) e respetivas necessidades de respostas operacionais.*

*Quanto mais flexível e dinâmica for a operação, melhor será a capacidade de resposta operacional da mesma.*

*Ora, a ser deferido o seu pedido de flexibilização de horário de trabalho, dias úteis das 09:00 às 17:00 horas, provocaria diversos desequilíbrios operacionais, ao que se acrescenta, para além de desequilíbrios da operação, iria gerar uma serie de outras situações, tal como:*

*Possibilidade do aumento dos pedidos de flexibilização de horários de trabalho, em virtude de existirem 78 (setenta e oito) colaboradores em situações similares, com responsabilidades familiares semelhantes às suas.*

*Situação de injustiça, no caso de se indeferir aos restantes trabalhadores que se encontram na mesma situação e que têm o direito de dar assistência aos seus familiares.*

*O curto/medio prazo seria insuportável manter e gerir a operação, no ....*

*Considerando a “inflexibilização” (dias úteis das 09:00 às 17:00) do seu pedido de horário flexível, já que, atualmente está a usufruir de horário fixo diurno, a concessão, irá originar a sobrecarga de trabalho em fins-de-semana dos seus Colegas, podendo incorrer em situações de incumprimentos de outros requisitos da organização, em especial dos tempos de trabalho nas escalas desses colaboradores (nomeadamente terem descanso obrigatórios semanal em dois domingos a cada oito semanas).*

*Define o n.º 2 do Artigo 56.º que “Entende-se por horário flexível aquele em que os trabalhadores podem escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”, não sendo efetuada qualquer referencia a dias úteis. Ora, verifica-se que para além de o requerimento restringir aos dias úteis, os próprios limites (dos horários de início e termo) apresentado por V. Exa. não permite qualquer flexibilização (o período de funcionamento do ... é de 24 horas todos os dias do ano).*

*O horário supostamente flexível (das 09:00 às 17:00 em dias uteis), para além de um conjunto de constrangimentos operacionais que iriam ser provocados, apenas apresenta características de inflexibilidade que se entende não estarem compreendidos dentro dos limites e condições determinadas pela lei e demais artigos invocados no requerimento, pelo que o mesmo é indeferido. Assim sendo, propomos que o exercício do direito, solicitado à empresa seja repartido com o progenitor das crianças.*

*Considerando que o direito ora reclamado não é absoluto, teremos que encontrar outras formas de resolução que não coloquem em causa o serviço, nem o exercício de outros direitos por parte dos colegas (no caso de eles serem obrigados a executar horário exclusivamente noturno e aos fins de semana). Qualquer que seja a solução encontrada, garantiremos a categoria profissional e a remuneração que tem atualmente.*

*Certos que esta é a solução equilibrada que permite garantir a realização dos direitos consagrados na lei e a operacionalidade da empresa.*

*Aproveitamos, para a informar, não consta da declaração do artigo 99º do código do IRS, entregue por V. Exa, á sua entidade patronal, o nome da sua mãe na relação dos dependentes.”*

**1.1.3** Em 16.08.2017, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: V. Ref.: .../17 — Pedido de horário flexível*

*Ex.mos Senhores,*

*Por referência à comunicação n.º .../17, recebida no passado dia 11 de Agosto de 2017, vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua apreciação contestação fundamentada à recusa ao seu pedido de horário flexível, o que faz com os fundamentos seguintes:*

*I- Do pedido e seus fundamentos*

*A Requerente apresentou o pedido de horário flexível para prestar assistência Inadiável às suas filhas até perfazerem doze anos, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, com entrada às 9h00 e saída às 17h00, de 2ª a 6ª.*

*As suas duas filhas menores de 8 e 4 anos, vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, na ....., conforme declaração enviada.*

*O estabelecimento de ensino que as suas filhas frequentam tem horário de funcionamento regular entre as 07:30 e as 17:30 de 2ª a 6ª feira*

*Vieram V. Ex.as manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em “constrangimentos operacionais que iriam ser provocados” e na “inflexibilidade” do meu pedido, entendendo ainda que o mesmo não está compreendido ‘dentro dos limites e condições determinadas pela lei’, o que não posso deixar de manifestar a minha discordância.*

*Com efeito, a Requerente elaborou o seu pedido com horas de início e de termo do período normal de trabalho das 09:00 às 17:00, de Segunda-Feira a Sexta-Feira, excluindo Feriados, ao abrigo do artigo 56.º, n.º 2 do CT.*

*Mais informa que, relativamente ao intervalo para descanso, se aplicam as regras previstas no IRCT aplicável, deixando a requerente totalmente nas mãos da empresa a gestão do mesmo, em função das necessidades operacionais. Posto isto,*

*A trabalhadora, ora Requerente, é mãe de duas menores, ... e ..., com 8 e 4 anos de idade, respetivamente, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado da Junta de Freguesia junto ao pedido inicial.*

*Para prestar às suas filhas os cuidados que estas necessitam, vista a sua idade e falta de autonomia, bem como as suas obrigações como mãe (o que pretende acautelar da melhor forma possível), a Requerente terá que entrar e sair do trabalho à hora indicada para poder prestar assistência às suas filhas, uma vez que tem assegurar poder levá-las e buscá-las à escola, de forma a não ficarem desprotegidas e sem prestação de cuidados, conforme declaração da escola, junta ao pedido inicial.*

*Por conseguinte, o horário solicitado e ora esclarecido pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar e que lhe permite garantir os seus deveres enquanto mãe, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento das suas filhas, o que não pode ser descurado (e que tem proteção, não apenas na vertente moral como legal, uma vez que a Requerente pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres).*

*II - Da refutação da intenção de recusa por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa*

*A — Do enquadramento e organização dos horários na ..., S.A.*

*Desde já se deixa expresso que a Requerente impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.*

*Vejamos que,*

*O objetivo do horário flexível é proteger a maternidade e a paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).*

*Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Sempre se dirá que tais “exigências imperiosas”, para os devidos efeitos legais, terão que sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas. As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por cerca de duzentos trabalhadores da ..., S.A. trabalham no ..., pelo que a*

*Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.*

*Para além disso, a empresa alega ter 78 trabalhadores com filhos menores de 12 anos, mas refere que destes, apenas três (sublinhado meu) estão a usufruir de horário flexível.*

*Mais, essa informação, não é relevante relativamente ao pedido da requerente, pois a requerente apenas está a requerer horário flexível para si própria (e não para os 78 trabalhadores), pois o horário que atualmente pratica está a trazer perturbações na vida familiar das suas filhas, nomeadamente nas horas de deitar e nos dias não úteis, bem como nos seus deveres enquanto mãe, nomeadamente o dever de alimentos, dever de assistência, dever de educar, dever de convivência, dever de guarda, dever de sustento, dever de cuidar, dever de proteção, entre outros, que poderiam mesmo acarretar-lhe consequências com a justiça.*

*Importa também referir que, ao contrário do afirmado por V.Ex<sup>a</sup>, o horário que hoje pratico não é o das 11:00 às 19:00, mas sim das 13:00 às 21:00, todos os dias da semana.*

*Por outro lado, o facto mencionado (3 trabalhadores que usufruem de horário flexível, num universo de cerca de 200) não pode ser fundamento de recusa, pois em lado algum é explicado porque razão não podem ser alocados outros recursos existentes na empresa (não esqueçamos a dimensão da mesma!) para os períodos em que a trabalhadora tem responsabilidades parentais a cumprir. O horário solicitado pela Requerente, das 9h00 às 17h30, abrange vários períodos picos operacionais e de irregularidades, não se percebendo assim como pode prejudicar a empresa, até porque não seria suposto um trabalhador fazer todos os picos referidos, o que significaria ficar na empresa o dia todo.*

*Por outro lado, no funcionamento do ..., há certos parâmetros que a requerente crê terem de ser considerados:*

*- O horário requerido coincide com a maioria do trafego ...;*

- Uma boa parte do STAFF do ... realiza o horário que solicito (serviços administrativos, manutenção, entre outras entidades);

- Pelo motivo escrito no ponto anterior, é nesse mesmo período que a minha supervisão preenche os postos com os elementos suficientes solicitados pelo cliente ..., demonstrando assim que com o horário requerido seria um excelente reforço nesse sentido, para colmatar os postos nesse período.

Mais, vem a empresa propor que o "exercício do direito seja repartido com o progenitor das crianças", situação que não obedece à tramitação dos artigos 56.º e 57.º do CT, sendo assim uma proposta não acautela o caso da requerente em particular. É jurisprudencialmente pacífico que a situação familiar de cada um é muito específica, não podendo a empresa fazer um juízo de prognose quando desconhece as situações que cada trabalhador enfrenta.

V.Ex.º comunica à requerente que não foi junto prova em como o seu marido está impossibilitado de dar assistência às suas minhas filhas, nem que reparte essa responsabilidade consigo. No entanto, o marido da requerente é trabalhador por conta de outrem, bem como trabalhador de regime de turnos, todavia no artigo 56.º, ponto 1, estipula que o horário flexível pode ser exercido por um progenitor ou por ambos ' (neste caso nenhum exerce).

A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera ineficiência e perda de otimização na organização dos trabalhadores, porém, não é a Requerente que tem que ser responsabilizada (e penalizada) pela gestão de recursos humanos que é levada a cabo dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, a responsabilidade é da empresa.

No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da ..., S.A., a empresa fundamenta a sua recusa na instabilidade da operação e no facto de 'por vezes apenas no final de cada dia' conhecer o "plano de ... para o dia seguinte", no entanto, é importante referir que os planos de exploração das

*companhias ... são conhecidos com mais de 6 meses de antecedência, normalmente com uma estação ... de antecedência (no verão ... já são conhecidos os planos de operação para o inverno ... e vice versa), sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos. Nem poderia ser de outra forma, caso contrário seria extremamente difícil às companhias e aos ... a gestão da operação e dos slots (faixas horárias disponibilizadas para as companhias poderem ...), que são disponibilizados com muito tempo de antecedência.*

*E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser referido que se está perante uma área bastante sofredora em matéria de equidade, que não deverá ser também prejudicada no regime dos horários flexíveis, que pretendem zelar pelas responsabilidades parentais dos trabalhadores.*

*V.Ex.a informa que ao conceder o horário flexível, pode haver a possibilidade de aumentos de pedidos dessa natureza, ora como já indicado atrás, a requerente está apenas a solicitar um direito seu e que lhe está a fazer muita falta, pois está a causar perturbações na sua vida e no bem-estar das suas filhas e sua mãe. Acrescenta a requerente que responde apenas por si, e por mais nenhum outro trabalhador da empresa.*

*V.Ex.a comunica ainda que o n.º 2 do artigo 56.º não faz referência a dias úteis, ora, visto que as filhas da requerente frequentam uma escola pública, e infelizmente não tem estrutura familiar que a possa apoiar (anteriormente era a sua mãe, mas como prova o atestado anteriormente enviado, infelizmente não o pode continuar a fazer), o horário requerido é aquele que melhor dá resposta às suas necessidades parentais e das suas filhas.*

*V.Ex.a declara ainda que o nome da mãe da requerente não consta nos seus dependentes. Informa-se que a mesma tem casa própria, por isso mesmo não vive com a requerente, mas sim com o seu pai com \_\_\_ anos de idade e incapaz de cuidar da sua mãe 24 horas por dia.*

*Bem assim, enquanto filha, tem ainda a requerente o dever moral e ético, como filha, de ajudar a sua mãe neste momento difícil da sua vida.*

*B — Da análise concreta do pedido da trabalhadora*

*O horário solicitado pela Requerente, das 9h00 às 17h30, de 2ª a 6ª feira, abrange vários períodos picos operacionais e de irregularidades, não se percebendo assim como pode prejudicar a empresa, até porque não seria suposto um trabalhador fazer todos os picos referidos, o que significaria ficar na empresa o dia todo. Por tudo o supra exposto, não pode conceder o argumento de que a atribuição do horário flexível solicitado provocaria “constrangimentos operacionais” e “inflexibilidade”.*

*Acresce ainda que a empresa alega que o planeamento da operação é feito muitas vezes de véspera, no entanto é sabido que os planos de exploração das companhias e dos ... são conhecidos com muitos meses de antecedência. Ainda assim, o escopo das normas do regime do horário flexível não é onerar o trabalhador com pedidos anuais ou de períodos inferiores, pelo contrário, a finalidade é proporcionar segurança ao trabalhador na proteção das suas responsabilidades familiares.*

*Os constrangimentos que a recusa do horário requerido provocariam à requerente, podem mesmo, no limite, colocar em causa os seus deveres enquanto mãe, nomeadamente o dever de alimentos, dever de assistência, dever de educar, dever de convivência, dever de guarda, dever de sustento, dever de cuidar, dever de proteção, entre outros, que poderiam mesmo acarretar-lhe consequências com a justiça.*

*Não podendo proceder, in totum, a fundamentação vertida pela ..., S.A. na sua intenção de recusa.*

*- Reitera-se assim, a solicitação de atribuição de horário entre as 9:00 e as 17:00, de*

*2ª a 6ª feira, excluindo feriados, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do*

*Trabalho.*

*Recorda-se que, caso a ..., S.A. pretenda manter a recusa a esta solicitação, deve nos termos determinados pelo n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, remeter o processo, no prazo de 5 (cinco) dias, para apreciação pela Entidade Competente na área da Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).*

*Para finalizar, recorda-se também que a alínea a) do n.º 1, do Art.º 59 da CRP dispõe que todos os trabalhadores têm direito:*

*“b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;”*

*Subscrevo-me com os melhores cumprimentos*

*A Requerente,”*

- 1.1.4** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da União das Freguesias de ...; Declaração do Agrupamento de Escolas de ...; Relatório Médico; Horário de trabalho; Comprovativos de envio e receção de documentos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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.*

2. *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*"

- 2.2. 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."*
- 2.3. 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).
- 2.4. 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.
- 2.5. 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, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador 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/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.  
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

**2.6.** 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.

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.

**2.6.1.** 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.

**2.7.** 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.

**2.8.** 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/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de duas menores de 12 anos de idade, com 8 e 4 anos, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho: "*até a mais nova completar o seu 12º ano de idade, (...), o seguinte horário de trabalho: Entrada às 09:00 horas e saída às 17:00, em dias úteis*"
- 2.10. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora a existência de 198 trabalhadores/as afetos ao cliente onde exerce atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares, 78 dos/as quais com filhos até 12 anos de idade.
- 2.11. Refere, ainda, o empregador que três trabalhadores/as já gozam de horário flexível e que atendendo ao funcionamento do ..., tal pedido implicaria sobrecarga de trabalho ao fim de semana e incumprimento do dever de conceder o descanso obrigatório em dois domingos a cada oito semanas.
- 2.12. O empregador entende que existe a possibilidade do aumento dos pedidos, o que seria insuportável para manter e gerir a operação naquele cliente, ou de injustiça, caso se indeferisse os pedidos para trabalhadores na mesma situação.
- 2.13. Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3 4</sup>

- 2.14.** Refira-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.15.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.16.** O horário requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares enquadra-se num dos turnos existentes, assinalados no mapa de horários remetido a esta Comissão.

---

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

<sup>4</sup> Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - “*determinação quantitativa da prestação de trabalho*” que “*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecer-lo, com observância dos condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*”, in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

- 2.17.** De acordo com a entidade empregadora, três trabalhadores/as usufruem de horário flexível, pelo que se refere que resultou de anteriores pareceres emitidos por esta Comissão que: *"Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores."*<sup>5</sup>
- 2.18.** Por outro lado, da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora não se retiram quais as exigências legais ou contratuais que impossibilitam o empregador de distribuir pela equipa composta por 198 trabalhadores/as, os turnos que necessariamente deverão ser assegurados, ou quais não ficariam assegurados e qual a razão.
- 2.19.** Assim, e uma vez que não resultam clarificadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço de vigilância dos Assistentes de ... no cliente onde exerce atividade a trabalhadora requerente, não se pode considerar justificada a intenção de recusa apresentada.
- 2.20.** Por último, e uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do/a filho/a menor, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que: *"No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do*

---

<sup>5</sup> Doutrina insita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

*gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”.*

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço de vigilância dos Assistentes de ... no cliente onde exerce atividade a trabalhadora requerente que justificassem a recusa do pedido formulado.
- 3.2. Recomendar à empresa ..., S.A.. que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13.09.2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**