

## PARECER N.º 196/CITE/2018

**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 474 - FH/2018

### I – OBJETO

- 1.1. Em 08.03.2018, a CITE recebeu da ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., 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 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 22.01.2018, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Sendo " *Assistente de ..., a exercer funções no ..., venho por este meio requerer a V. Exas., atento ao disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que me seja concedido um horário flexível com a seguinte modalidade de horário, entrada a partir das 08:00 e saída até às 18:00, de 2ª a 6ª feira, excluindo feriados pelo período de seis anos, por ter três menores em comunhão de mesa e habitação de*

*10 anos, 6 anos e dois meses de idade, sendo o cônjuge, trabalhador na ... encontrando-se a prestar serviço no Centro de ... no horário de expediente das 09H00 às 17H00, efetuando serviço de escala de permanência de 24 horas, com prontidão inferior a duas horas (24H on-call), de modo a que me permita conciliar o meu horário de entrada e saída com o período de funcionamento das escolas dos meus filhos.*

**1.2.2.** *Os horários dos estabelecimentos frequentados pelos menores encontram-se entre as 08:00 e as 17h00, de 2ª a 6ª feira, fechando aos fins de semana e feriados nacionais e municipais.*

**1.3.** Em 01.03.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

**1.3.1.** *“Acusamos a receção da sua missiva em ref., nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível ”... por um período de 6 anos, um horário das 08h00 às 18h00 de 2ª a 6ª feira, excluindo feriados”, fundamentada no facto de ter três filhos menores de 10 anos, 6 anos e 2 meses de idade, e não ter quem os acompanhe ou fique com os mesmos fora de tais períodos.*

**1.3.2.** *A empresa procedeu à análise do seu pedido e nessa sequência vem notificá-lo(a) da intenção de recusa parcial do mesmo, contrapondo como alternativa beneficiar de tal horário de forma rateada, com base na seguinte motivação:*

**1.3.3.** *Pelo facto do seu pedido não se enquadrar no regime de flexibilidade que lei prevê e admite.*

- 1.3.4. *E pelo facto de haver necessidades imperiosas do funcionamento da empresa que a tal obstam (em tese geral e no caso concreto).*
- 1.3.5. *A sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho com entrada às 08h00 e saída às 18h00, configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade configurado pelo legislador nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*
- 1.3.6. *Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Assim, e na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho.*
- 1.3.7. *Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT, de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Períodos esses definidos pelo empregador dentro de uma banda ou intervalos que deveriam resultar do seu pedido (e não resultam).*
- 1.3.8. *Não temos, face ao exposto, como coberto pelo âmbito do direito a um horário flexível a exigência de um horário de trabalho fixo e rígido de oito horas, sem qualquer banda de oscilação e de compensação ao longo do tempo em que vigore.*

- 1.3.9.** *Aliás, na impossibilidade da sua vida pessoal e familiar não lhe permitir trabalhar fora de tal intervalo fixo de horas, talvez a possibilidade de recorrer ao trabalho a tempo reduzido ou parcial (arte 55.º e 57.º do CT), seja mais consentânea com a realidade, fator que querendo considerar e propor para análise à empresa, poderemos considerar, se e na medida em que for viável.*
- 1.3.10.** *Existem, também, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora que a tal obstam, e que são expostas nos seguintes termos:*
- A. Aquelas que são as características e necessidades da ..., e sua forma de funcionamento dos serviços;*
  - B. E as consequências práticas e objetivas que tal tem nas limitações em termos de organização e concessão do horários e turnos de trabalho;*
  - C. Contraproposta para beneficiar de horário flexível que permita compatibilizar os interesses e necessidades de ambas as partes.*
- 1.3.11.** *Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de ... por conta e à ordem de terceiros clientes, sendo o respetivo espectro horário de trabalho de prestação dos serviços, determinado pelas necessidades dos clientes, que assim os contrata (art. 11.º, 97.º e 118.º do CT).*
- 1.3.12.** *Está atualmente a exercer funções de Assistente ... (em termos de categoria profissional ... - adiante designado por ... ou ...), tendo como funções o ..., o ..., ... e ... (estes, sejam ..., seja de ...), à ... ou de ... ou ... (também designada abreviadamente por "..."), para o Cliente ..., no ... este que labora em regime contínuo, 24 h/dia,*

*todos os dias do ano, tendo sido contratado(a) para trabalhar por turnos, com escalas rotativas de horário de trabalho.*

- 1.3.13.** *De acordo com as condições contratuais estabelecidas pela ..., SA., baseadas em métricas, devem ser rastreados 145 ... por hora em cada ponto de ..., sendo cada uma destas composta por 4 ...*
- 1.3.14.** *De acordo com a versão dos CCT do sector que lhes for aplicável', os ... têm obrigatoriamente de ser atribuídas folgas: - aos dias de domingo pelo menos duas vezes, de oito em oito semanas; - ou pelo menos dois domingos, e dois dias de fim de semana (sábados e domingos), em cada dezasseis semanas de calendário.*
- 1.3.15.** *Para além disso, todos têm direito a um mês de férias por cada ano civil de acordo com o previsto nos CCT e no CT.*
- 1.3.16.** *É dentro deste quadro que compete à empresa dotar de meios humanos para trabalharem nos horários que garantam o cumprimento dos níveis de serviço e as condições de segurança exigíveis (legal e contratualmente). Nem de outra forma, por questões de óbvia racionalidade económica, operacional e jurídica poderia ser (art.º 64, n.º 1 do ...)*
- 1.3.17.** *Há substancial incremento de ... nos turnos de trabalho de sexta a segunda-feira, com especial relevância para os Domingos, dia com o maior número total de ...*
- 1.3.18.** *A cadência de pedidos de horário flexível tem vindo a aumentar exponencialmente nos últimos meses, sendo que uma parte significativa dos nossos colaboradores tem idades compreendidas*

*entre os 25 e os 45 anos (logo, um enorme potencial de novas solicitações).*

- 1.3.19.** *Para além disto, a entidade empregadora tem atualmente 849 ... com as suas possibilidades de horários de trabalho condicionados ou limitados, uma vez que só podem operar nos horários previamente solicitados e atribuídos, pelos mais variados motivos, todos com algum tipo de guarida legal, tais como saúde, limitações físicas, dificuldade de transporte público, acompanhamento a menores e familiares com deficiência, etc., a coberto do previsto no art.º 33.º e secs, 84.º, 87.º, 90.º, 127.º, n.º 3, e 212.º, b) do CT.*
- 1.3.20.** *No Caderno de Encargos em que se baseia o contrato celebrado entre a ... e a ..., está estipulado um equilíbrio obrigatório entre elementos masculinos e femininos, sob risco do não cumprimento das normas de segurança da Comissão Europeia e da ..., de acordo com as quais o rácio mínimo aceitável é 60% (m) /40%. (f).*
- 1.3.21.** *Do quadro de pessoal de ... do ..., 509 (60%) são homens, e 340 (40%) são mulheres. Dos 195 horários condicionados ou flexíveis de que beneficiam, 89 (46%) são de elementos femininos, e 106 (54%) de elementos masculinos.*
- 1.3.22.** *O não atingimento do contingente mínimo necessário de mulheres na totalidade das 24h dos sábados, domingos, e dias de feriado.*
- 1.3.23.** *A atribuição de folgas em todos os domingos do ano aos ... que beneficiam de regime de horários que condicionam o trabalho nos dias de fim de semana, impossibilita conceder as folgas: - Aos dias de*

*domingo, pelo menos duas vezes, de oito em oito semanas; - Ou pelo menos dois domingos, e dois dias de fim de semana (sábados e domingos), em cada dezasseis semanas de calendário.*

**1.3.24.** *Quando em período de férias, os dias designados de fins de semana intercalados contam como folgas, o que juntamente com os horários flexíveis faz com que haja uma redução ainda mais significativa no número de pessoas disponíveis para trabalhar aos sábados e domingos.*

**1.3.25.** *A atribuição de horários flexíveis tem como consequência imediata a atribuição de horários com sobrecarga de horas diárias, bem como sequências de mais dias de trabalho consecutivos aos restantes colaboradores. Além dos elevados prejuízos financeiros decorrentes do trabalho extraordinário, temos uma sobrecarga de trabalho e degradação de qualidade de vida dos ... com trabalho a prestar nos mesmos e menos desejados horários de trabalho (noturnidade e dias de fim de semana), e inerente monotonia. O que tem consequências graves na qualidade da prestação do serviço, podendo pôr em causa a segurança da ..., Ironia do destino, o fim último da prestação dos serviços em causa.*

**1.3.26.** *Os horários flexíveis-tipo que são requeridos caem em cima de horários de amamentação (tipicamente 08h00/14h00) e correspondentes e mandatárias dispensas (art 33.º e 47.º do CT), o que leva a uma diminuição significativa de contingente disponível antes dessa hora, nomeadamente de ... do sexo feminino, implicando nova e adicional limitação e impossibilidade horárias de prestação do funcionamento da empresa.*

- 1.3.27.** *Há uma grande incidência de casais no ..., e obrigação legal de atribuir horários iguais a ambos, o que agrava a falta de ... disponíveis porque tendencialmente não se deve atribuir um horário ou turno de trabalho a um ... cujo cônjuge não pode, ou está dispensado de o realizar, (arte 212.º, n.º 2 do CT). O mesmo se passando com a coincidência das férias de ambos, o que agrava as limitações e indisponibilidade infra relatadas nos períodos em que ambos coincidem no gozo das férias (art. 241.º, n.º 7 do CT).*
- 1.3.28.** *A degradação do serviço, abaixo de determinados níveis, no limite, é motivo contratual de rescisão imediata do contrato entre a ... e a ...; No fundo, a extinção do serviço e respetivos postos de trabalho no seio da entidade empregadora.*
- 1.3.29.** *Para além disso, todos os trabalhadores do sector da ..., entre os quais os ..., tem direito a gozar o descanso semanal legal, em dia coincidente com o dia de domingo, pelo menos, 2 vezes de 8 em 8 semanas; ou pelo menos dois domingos, e dois dias de fim de semana (sábados e domingos), em cada dezasseis semanas de calendário, conforme CCT do sector aplicável ao caso.*
- 1.3.30.** *Independentemente do supra exposto só por si suficiente para o efeito, nunca é demais repetir a seguinte consequência a jusante. É efeito crónico e endémico que se tem feito sentir nos ... que, não obstante a sua condição de progenitores e com filhos menores, conseguiam no passado adaptar a sua vida pessoal e familiar a todos, ou à maioria dos vários turnos de trabalho, numa lógica de rotatividade, que quando passam a ter de concentrar a sua dação*



*laboral sempre nos outros horários, aquém das 7.00h - 8.00h, ou além das 16.00 ou das 19.00 h, ainda por cima com exclusão ou raros fins de semana livres, passam eles próprios também a ter, ou a suscitar, análogos pedidos de limitação de horários de trabalho. E esta situação é um facto que é tanto mais crónico e endémico, quanto maior é o número acumulado de horários flexíveis análogos ao requerido.*

**1.3.31.** *Pelo acima exposto e detalhado, não é possível à entidade empregadora a atribuição na integra de mais horários flexíveis nos moldes requeridos, porque não é viável do ponto de vista operacional, nem do ponto de vista da racionalidade económica, satisfazer as necessidades de funcionamento da empresa no ..., por falta de pessoal disponível, em número e sexo, e nas horas, turnos e dias em que são necessários.*

**1.3.32.** *No entanto, num esforço para acudir à sua pretensão e intervalo de horário de trabalho requerido, bem como às análogas dos demais ... seu colegas, somos a propor, ratear (alternado) o horário que solicita, bem como os fins de semana e feriados, o maior número de vezes possível entre si, e os demais ... que gozam de semelhante regime; quanto aos fins de semana, propomos também o rateio com os demais ... que gozam de semelhante regime, garantindo também em simultâneo e a todo o tempo a não colisão de direitos com a totalidade dos restantes trabalhadores, algo que seria refletido já na próxima escala do serviço”.*

- 1.4. Em 07.03.2018, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1. *“A Requerente desde já esclarece que o horário peticionado é das 08h00 às 16h00, de segunda a sexta, excluindo Feriados, sem prejuízo da dispensa para amamentação, por um período de 6 (seis) anos. Se tinha mencionado um horário mais alargado, foi apenas com a intenção de auxiliar a empresa na escolha, dentro das balizas que inicialmente propôs.*
- 1.4.2. *Contudo, desde já indica expressamente o início e o termo do trabalho diário como acima expõe, e que se enquadra nos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que “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 2 do artigo 56.º do CT).*
- 1.4.3. *Ora, foi exatamente isso que a Requerente peticionou. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso se consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis a três crianças, a saber, com 3 meses, 6 anos e 10 anos de idade.*
- 1.4.4. *Antes de se adensar a apreciação, cumpre salientar que o progenitor dos menores é militar, tendo que estar disponível durante 24 horas para o caso de ser solicitada a sua presença. Face a esta circunstância, completamente incontornável, a Requerente não pode*

*contar que o progenitor esteja presente em alturas em que mais ninguém pode acautelar as menores, tendo que ser a mesma a suportar tal situação.*

- 1.4.5.** *A empresa alega que o horário solicitado não existe, no entanto, tal não corresponde à verdade, pois é um horário atribuído na empresa a vários trabalhadores.*
- 1.4.6.** *A Requerente pratica, aliás, sempre praticou, horário de trabalho normal de 08 horas diárias com dispensa dos intervalos para descanso considerando as condições particulares da atividade exercida, nos termos do IRCT aplicável.*
- 1.4.7.** *No que concerne às “exigências imperiosas”, a empresa começa por referir que o seu cliente ... tem necessidades e regras específicas (as alegadas métricas), sendo imperativa a existência de turnos rotativos. Sendo, segundo diz, “dentro deste quadro que compete à empresa adotar e adaptar os meios humanos para garantirem o cumprimento de horários, níveis de serviço e condições de segurança exigíveis (...)”.*
- 1.4.8.** *Efectivamente, compete à empresa — e não à Requerente, com o devido respeito - a gestão equilibrada dos seus recursos humanos, compatibilizando-os com o serviço existente, com as regras da sua cliente e - não esqueçamos - com o preceituado nos termos legais. Por isso, tenhamos em consideração não apenas os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, premissas do horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares, mas também a obrigação do empregador em facilitar ao trabalhador a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar (art. 212.º, n.º 2, al. b) do CT) e, na organização de trabalho por turnos, ter em consideração os interesses*

*e as preferências manifestadas pelos trabalhadores (art. 221.º, n.º 2 do CT), entre outros.*

- 1.4.9.** *No que concerne aos gráficos designado “Distribuição semanal ...”, apesar do argumento de que há um incremento de ... de “Sexta a Segunda, com especial relevância para os Domingos” e pretendendo a Requerente trabalhar de Segunda a Sexta, deve ressaltar-se que a Segunda-Feira é o 2.º dia com maior fluxo de ..., enquanto que a Quinta-Feira tem um fluxo muito semelhante ao de Sexta-Feira e de Sábado.*
- 1.4.10.** *Mais avança a empresa com mais um argumento “sendo que uma parte significativa dos nossos colaboradores têm idades compreendidas entre os 25 e os 45 anos, logo um enorme potencial de várias solicitações [de horários flexíveis]. Mais informa que o rácio mínimo aceitável, entre homens e mulheres, é de 60%/40%, o que alegadamente resultaria no não atingimento desse contingente mínimo de mulheres na totalidade das 24h aos sábados, domingos e feriados.*
- 1.4.11.** *Ora, o argumento da empresa é, literalmente, uma projeção. Não se poderá fundamentar a “exigência imperiosa da empresa” em “futurologia” que, aliás, resulta numa percentagem que não foi demonstrada. Como bem referiu o parecer da CITE n.º 386 de 2015 “não importa aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora podendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram”.*
- 1.4.12.** *Relativamente ao mencionado “não atingimento do contingente mínimo necessário de mulheres na totalidade das 24h dos Sábados,*

*Domingos e dias Feriado” e ao alegado facto de impossibilidade de “conceder as folgas (...) aos dias de Domingo” nos termos dos IRCT’s aplicáveis, vejamos que:*

- 1.4.13.** *A ora Requerente não tem qualquer responsabilidade pelo facto da empresa, aparentemente, ter os seus recursos humanos no limite, Ainda segundo o mesmo parecer “compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.”*
- 1.4.14.** *E continua “a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas, em que o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar deve ter prevalência relativamente a outros direitos que não tenham a mesma relevância legal e constitucional”.*
- 1.4.15.** *Face aos argumentos tecidos, não se compreende como pode a empresa dizer que “os horários flexíveis-tipo (...) caem em cima dos horários de amamentação (...) implicando nova e adicional limitação (...)”, como se a dispensa para amamentação ou aleitação (dos arts. 47.º e 48.º do CT) não fosse da mais suprema importância para a sobrevivência de quem é alimentado. Algo que, no início da vida, todos dependemos.*

- 1.4.16. *A empresa apresenta quadros, já impugnados, com os quais pretende provar existir um défice de trabalhadores aos fins de semana, contudo da leitura dos mesmos, apercebemo-nos que algumas dessas “impossibilidades” são ou subjetivas ou transitórias como por ex. o absentismo e o número de trabalhadores atualmente impedidos de trabalhar ao fim de semana. Os números apresentados são, pois, relativos e não absolutos, tendo que ter-se especial cuidados com as ilações que se retiram de dados que assim são apresentados - em termos relativos e sem provas de sustentação.*
- 1.4.17. *Aliás, a ser verdade, o que não se concede, que a empresa tem um défice de ..., alegadamente “um deficit de 42 ...”, esse facto poderá apenas ser superado pela própria empresa através da contratação de novos trabalhadores.*
- 1.4.18. *Relativamente aos dias de semana, é apresentado o “quadro geral dos horários/turnos sem cobertura pior dia da semana”. Que se saliente que, aparentemente, a empresa procurou apresentar o “pior dia da semana” o que, certamente, não terá correspondência com todos os dias pois, caso contrário, não teria essa designação. Mais uma vez, lidamos com dados relativos.*
- 1.4.19. *Por fim, a empresa não demonstra nem prova, objetivamente, que o horário requerido põe em causa o funcionamento da empresa (vejamos, inclusivamente, a dimensão da mesma!). Limita-se a apresentar fluxos de ..., sem nunca concretizar os períodos efetivos de tempo que deixariam de ficar assegurados neste caso em particular - e não em abstrato.*

- 1.4.20. *Relativamente à proposta da empresa, e uma vez que a mesma não é compatível com as necessidades reais da Requerente, é por esta recusada.*
- 1.4.21. *Face ao supra exposto, não poderá proceder, in totum, a fundamentação vertida pela empresa na sua intenção de recusa”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“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”.*
- 2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou 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;*

*b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.*

**2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

**2.2.1.** Nos termos do n.º3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: *“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”.*

**2.2.2.** O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “*a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes*”, e que “*os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade*”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo entidade empregadora, nos termos do n.º3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável à entidade empregadora, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o 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.º4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.4.1. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º3 do artigo 56.º do CT.
- 2.4.2. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.5. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador no seu local de trabalho.
- 2.6. Salieta-se que, relativamente a novos pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em

razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais, os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais, os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.
- 3.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE ABRIL DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

*“A CGTP vota favoravelmente mas considera que a inclusão do ponto 2.6 causa confusão nos destinatários o que não está no âmbito das atribuições da Comissão”.*