

## PARECER 396/CITE/2018

**Assunto:** - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1398/FH/2018

### I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu em 13.06.2018, por email, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções no Serviço de ..., em regime de trabalho por turnos, para efeitos da emissão de parecer 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, nos seguintes termos:

*"(...) A requerente, ..., ... a desempenhar funções no Serviço de ..., n.º mec. ..., solicitou atribuição de regime de horário flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 (horário diurno nomeadamente entre as 8h e as 18h, em dias uteis com possibilidade de realização de sábados nos turnos da manhã e tarde)*

*Analisado o pedido e o horário praticado pela trabalhadora, entendeu o GRH que o mesmo não tem enquadramento legal nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, uma vez que o horário praticado é rotativo (08h-15h; 14.30-21.30h; 21h-08.30), com fins-de-semana.*

*Assim sendo, e de acordo com o disposto no n.º 2 do art.º 56º “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.”.*

*O período normal de trabalho da requerente é, como já referido, rotativo (08h-15h; 14.30-21.30h; 21h-08.30), com fins-de-semana, sendo dentro deste enquadramento que a mesma poderia pedir a flexibilidade de horário e não eliminando os turnos da tarde, noite e fins-de-semana.*

*Como tal, o respetivo pedido seguiu os trâmites relativos ao pedido de alteração de horário, tendo o mesmo merecido parecer desfavorável nos termos dos documentos anexos.*

*Adicionalmente, à informação constante do processo anexo, é de referir que, na presente data, o ...tem ao seu serviço cerca de 2162 ..., dos quais 50 se encontram em funções de chefia. Tem 323 ... com idade igual ou superior a 50 anos, com direito a dispensa de trabalho noturno e por turnos, direito que é usufruído, para já, por cerca de 30. Tem 867 ... com filhos com idade inferior a 12 anos, dos quais 140 usufruem de horário flexível com fundamento em responsabilidades parentais. Existem ainda 149 ... a usufruir da redução do horário de amamentação.*

*Paralelamente, o trabalho de ... é desenvolvido de acordo com o seguinte tipo de organização de horários de trabalho:*

Tipo de organização de Horário	N.º Escalas	N.º de .../Dotação
Escalas turnos	51	1670
Escolas segunda a domingo manhãs/tardes	3	67
Escalas segunda a sexta manhãs/tardes	14	267
Escalas segunda a sexta manhãs	1	1
Escalas segunda a sexta manhãs prolongadas	11	107
... Chefe		50

*À exceção das “escalas turnos”, todas as restantes estão já asseguradas pelo n.º de ... correspondentes à dotação necessária à prestação dos cuidados.*

*Não obstante, e sempre sem prescindir do entendimento de que o pedido formulado pela requerente não se enquadra no regime de horário flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, remetemos cópias de todo o processo. (...) “*

- 1.2 O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 05.06.2018, foi rececionado pela entidade empregadora no mesmo dia, cujo teor é o seguinte:

*“(...) Eu, ..., ..., a exercer funções no serviço de ... desde março de 2011, com o número mecanográfico ..., venho por este meio solicitar o gozo de Horário Flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º da Lei n.º 7/2009, para acompanhamento da minha filha menor, ..., nascida a ... de 2017, pelos seguintes motivos:*

- *A minha filha encontra-se a viver comigo e com o meu marido, consoante declaração em anexo;*
- *O meu marido, de nome ..., trabalha no ramo da ..., com horário laboral de Domingo a sexta-feira, incluindo feriados, em período que engloba horas noturnas, de acordo com informação em declaração anexa;*
- *Contamos com pouca retaguarda familiar, pois também os restantes familiares trabalham na área da ..., gozando dos horários acima referidos;*
- *Durante o meu horário de trabalho a minha filha irá frequentar o infantário "...", com sede na ... e horário de funcionamento compreendido entre as 9h e as 19h30, somente em dias úteis.*

*Perante as razões expostas, e face à necessidade de conciliar a minha vida familiar, venho por este meio requerer que me seja concedido um horário diurno, nomeadamente entre as 8h e as 18h, em dias uteis,*

*com possibilidade de realização de sábados nos turnos da manhã e tarde. (...) “*

- 1.3** Em 08.06.2018, a entidade empregadora, remeteu por email, dirigido à trabalhadora, notificação da intenção de recusa, cujo teor se passa a transcrever, dos factos invocados e fundamentos que o motivaram:

*“(...). Junto se transcreve o despacho que o pedido de horário flexível para a assistência a filha menor, mereceu. Vai ser feita a mobilidade da requerente, logo que seja possível, junho/julho para serviço com necessidade de Trabalhador com este horário. (...)”*

**Pela chefia direta da trabalhadora, foi proferido o seguinte despacho:**

*“(...). Em resposta ao pedido de horário flexível com base no previsto nos artigos 56º e 57 da Lei nº 7/2009, solicitado pela ... .. com o nº mec. ..., é inquestionável o direito da trabalhadora para acompanhar a filha menor de 12 anos. Mas face à falta de recursos humanos e múltiplas contingências existentes no serviço (...), por flexibilidades de horário já atribuídas (5 colegas), e número elevado de colegas a usufruir de regime de horário de amamentação (5), é impossível logisticamente ter um número tão elevado de funcionárias a usufruir de regimes especiais de horário, sem realizar turnos da tarde e da noite e fins-de-semana Como é sabido, tal torna inoportável o normal funcionamento do serviço (...), com horário de funcionamento contínuo 24h, como assegurar que seja garantida ..., bem como dos trabalhadores. Pois de certa forma, colide com os direitos dos restantes colegas, que ficam com horários com turnos distribuídos de forma não equitativa.*

*Face ao exposto, sugiro que a instituição mobilize a funcionária para um serviço que se coadune às necessidades da mesma, indo de encontro às pretensões já apresentadas pela ..., desde que substituída. (...)”*

**A diretora de serviço proferiu o despacho, nos termos abaixo transcritos:**

*"(...) ..., ..., a exercer funções no Serviço de ..., vem, mediante apresentação de requerimento que se anexa, solicitar autorização para efetuar trabalho em regime de horário flexível com base no previsto nos artigos 56º e 57º da Lei nº 7/2009, para acompanhamento da filha nascida a ...2017, pelo que informamos V. Exa. do seguinte:*

*O usufruto do horário flexível não pode ultrapassar os 12 anos de idade da criança.*

*O horário de trabalho pretendido é:*

***"horário diurno, nomeadamente entre as 8h e as 18h, em dias úteis, com possibilidade de realização de sábados nos turnos da manhã e tarde."***

*O serviço deverá, se não concordar com o horário proposto pela trabalhadora, propor outro tipo de horário que corresponda às necessidades familiares da requerente e que se adequem às do serviço, considerando os seguintes pontos:*

***O horário deve conter um ou dois períodos de permanência obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;***

***Na organização dos períodos de trabalho (distribuição dos horários com início e fim pelos dias da semana) não deve ser programado trabalho com duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário, exceto se for necessário para que o horário coincida com o período de funcionamento do serviço;***

***Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;***

***O (A) trabalhador(a) pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, completando a carga horária semanal em média de cada período de quatro semanas.***

*A eventual intenção de recusa terá que ser baseada em fundamentos muito concretos acompanhados de meios de prova adequados, sob pena de a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*

*considerar a fundamentação vaga e eventualmente autorizar o horário conforme requerido.*

*Solicita-se informação impreterivelmente, até ao próximo dia 11/06/2018.*

*O presente pedido, se eventualmente for autorizado, **terá efeitos apenas a partir de 03/07/2018**, depois de decorrido o pré-aviso mínimo de 30 dias de acordo com o previsto no n.º 1 do art.º 57º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.*

*Informa-se que da decisão que venha a ser proferida terá de ser dado conhecimento por escrito à trabalhadora, no prazo de 20 dias contados a partir de 05/06/2018. (...) "*

- 1.4 Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu, por email, datado de 13.06.2018, o processo a esta Comissão.
- 1.5 O processo remetido a esta Comissão vinha instruído com cópia do pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora, cópia do atestado emitido pela junta de freguesia certificando a composição do agregado familiar, cópia da declaração da entidade empregadora referente ao horário de trabalho vigente para o outro progenitor, cópia do CC da menor, cópia da intenção de recusa elaborada pela entidade empregadora, cópia dos horários vigentes no serviço onde a trabalhadora desempenha as suas funções.
- 1.6 Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":  
*"(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial*

*ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"*.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*
- 2.2** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.
- 2.3** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens

e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *“A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”*.

- 2.4** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.5** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional.
- 2.6** 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).*

- 2.7** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe *“Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada”* recomendar que *“Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”*.
- 2.8** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

européu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos *e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

- 2.10** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vectores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que "*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.*", e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que "*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*".
- 2.12** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*"

- 2.13** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.15** O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.16** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa ou a impossibilidade

de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

- 2.17** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.
- 2.18** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8, do artigo 57.º, supra aludido.
- 2.19** Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.20** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que *“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”.*

**2.21** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

**2.22** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. **Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário**, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. **Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.**

**2.23** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de

trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.24 Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permita atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

**2.25** Por outro lado, a CITE tem entendido que **no horário flexível a elaborar pelo empregador**, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º, do mesmo Código.

**2.26** Na sequência de tudo o que ficou exposto, compulsadas as normas

legais sobre a matéria em apreço e tendo presente o pedido sub judice, é de salientar, em primeiro lugar, que a legislação, acima referida, estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas para o direito nacional e consagrados na Constituição Portuguesa, concretizáveis mediante a adoção de horários de trabalho que permitam a conciliação dos/as trabalhadores/as, detentores de assumidas responsabilidades familiares legalmente protegidas, com as necessidades organizacionais e de funcionamento das entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, terão de demonstrar de facto, de forma objetiva e coerente, naquela situação concreta, em que se traduzem tais exigências imperiosas que aleguem existir.

**2.27** No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, num horário diurno, entre as 8h e as 18h, em dias úteis, com possibilidade de realização de sábados nos turnos da manhã e tarde.**

**2.28** Alegou, para o efeito pretendido, que tem uma filha menor, com aproximadamente 1 (um) ano de idade, que com ela vive, em comunhão de mesa e habitação, que o outro progenitor, atenta a sua atividade profissional (emprego de mesa) e os horários por este praticados, não lhe permite auxiliar a requerente a conciliar a sua atividade profissional com a familiar.

- 2.29 No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora entende que o pedido deve ser recusado e fundamenta tal decisão no facto de haver falta de recursos humanos no serviço onde a requerente desempenha funções, por um lado, devido às flexibilidades de horário já atribuídas (5 trabalhadoras), por outro, face ao número de funcionárias a usufruírem de horário por amamentação (5 trabalhadoras), referindo ser impossível em termos logísticos ter tantas trabalhadoras a usufruírem de regimes especiais de horário, sem ser realizado o horário da tarde e da noite.
- 2.30 Refere também a entidade empregadora que o período normal de trabalho da requerente é rotativo, com fins de semana incluídos e que a trabalhadora só poderia solicitar uma flexibilidade de horário dentro deste enquadramento e não suprimindo os turnos da tarde, da noite e os fins de semana.
- 2.31 Alega ainda a entidade empregadora na intenção de recusa, que aquele é um serviço de ..., que trabalha 24 horas por dia. Referindo ainda, que este direito colide com os dos restantes trabalhadores, que ficam com turnos distribuídos de forma não equitativa. Sugere ainda a entidade empregadora que a trabalhadora seja colocada/transferida para outro serviço, onde possa ver as suas necessidades familiares harmonizadas com a sua atividade profissional.
- 2.32 Ora, a fundamentação da entidade empregadora não é suportada pela disposição legal aplicável, no caso o artigo 57.º, cujo n.º 2 estabelece que **o empregador só poderá recusar o pedido de trabalho em regime de horário flexível quando se verificarem exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a**

trabalhador/a, no caso, deste ser indispensável.

- 2.33 De acordo com o alegado pela entidade empregadora, **existem várias trabalhadoras com regime de horário flexível e horário reduzido por amamentação**, não esquecendo que aquela ... tem ao seu serviço 2162 ..., das quais, 140 já usufruem horário flexível, a entidade empregadora não refere quantos trabalhadores laboram no serviço onde a requerente exerce funções.
- 2.34 Analisando o pedido da trabalhadora e os motivos elencados pela entidade empregadora para a não concessão do horário solicitado, conclui-se que **existem outros trabalhadores para colmatar eventuais falhas**. A entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, **não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que da fundamentação aduzida por aquela entidade, não se concretiza em que medida é que a concessão do requerido implique períodos a descoberto que ponham em causa o funcionamento do serviço ao qual está afeta a trabalhadora requerente, nem quais os períodos que deixariam de estar convenientemente assegurados face aos meios humanos necessários. A entidade empregadora limita-se a invocar uma consequência, mas sem cuidar de a demonstrar plena e completamente com factos claros e objetivos**.
- 2.35 No que respeita ao fundamento baseado no facto de já haver outros trabalhadores a usufruir de horário flexível, tal não nos parece que seja **motivo impeditivo para esta recusa**. A este propósito saliente-se que, relativamente a novos pedidos de horário flexível, a CITE tem entendido

que todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, todos/as gozem o máximo possível os horários que solicitaram, dentro do período de funcionamento do serviço onde trabalham.

**2.36** A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), do qual se extraiu o seguinte excerto: - "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."

**2.37** Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 e não descriminando quando existam trabalhadores/as em situações idênticas, permitindo apenas a alguns deles/as o exercício dos seus direitos e denegando, através de recusa, aos restantes, tal exercício, sem fundamento, de acordo com a lei em vigor, que justifique.

**2.38** Saliente-se, ainda, que 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 o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- 3.2.** O empregador 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em

condições socialmente dignificantes , consagrado 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 27 DE JUNHO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP e CTP, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**