

## PARECER N.º 442/CITE/2018

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de 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 1715-FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 09.07.2018 da entidade empregadora ....., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ..., a desempenhar funções na área de ... em ....

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 08.06.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“..., (...),... a desempenhar funções na Área de ... em ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, vem informar V. Exa que pretende trabalhar, a partir de 01 de Agosto de 2018, em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de 7 anos (...), até ao limite máximo previsto na lei (12 anos), com a seguinte modalidade de horário de trabalho:*

*- Entrada às 06h30 e saída às 15h30, de Segunda a Sexta feira, observando que:*

*1 - Faz parte do meu agregado familiar 1 filho menor, (...), nascido a .../2010.*

*2 - Vivo com o menor em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado em anexo.*

*(...)*

*4 - Este pedido vem na sequência de não ter no momento estrutura familiar de retaguarda que me possa ajudar ao nível das responsabilidades parentais.*

*(...)”.*

1.3. A 27.06.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com a informação que a seguir, sucintamente, se transcreve:

*“Exma. Senhora,*

*Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., datado a 06 de junho de 2018, com vista à prestação de trabalho com entradas às 06h30 e saída às 15h30 e folgas fixas ao sábado e domingo.*

*Assim, serve o presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de horário apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente.*

*(...)*

*FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA*

*I- Enquadramento e Organização dos Horários (...)*

*1.º*

*A ... é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de ...(...)*

*5.º*

*No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes (...), cujas ... utilizadas nos ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.*

*6.º*

*Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, abrangendo Sábados, Domingos e feriados.*

*(...)*

*9.º*

*Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa (“AE”), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25.ª, 27.ª e 47.ª, bem como como que se dispõe nas*

*Cláusulas 14.<sup>a</sup> e 15.<sup>a</sup> do Anexo V, Secção I (...) e II (...), estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:*

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;*
  - b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*
  - c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);*
  - d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
  - e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas ("H24"), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;*
  - f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*
  - g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
  - h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
  - i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.*
- (...)*

12.º

*A Trabalhadora (...) encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de ... ("..."), exercendo a sua atividade no Setor do ... da área de ... da Escala de ... da ..., com um período normal de*

*trabalho de 7,5 h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.*

*(...)*

*16.º*

*As necessidades da Operação da área de ... diferem, entre os vários dias da semana, sendo o domingo o dia de maior operação e, conseqüentemente, maior carência de recursos humanos ("RH"), para fazer face a tais necessidades, conforme gráfico que se segue:*

*(...)*

*17.º*

*Como se pode verificar pelo gráfico do artigo anterior, face aos picos operacionais identificados, os recursos humanos disponíveis para a área de ... deveriam ser em maior quantidade aos domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que não sucede, conforme se pode verificar pelo seguinte quadro:*

*(...)*

*18.º*

*Os motivos pelas quais a ...tem dificuldades em ter mais recursos ao serviço aos domingos, dia em que a Operação é ainda mais acentuada, são de duas índoles:*

- a) Tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores através da concessão de menos folgas ao fim de semana; e*
- b) Efeito dos horários especiais, de Segunda-feira a Sexta-feira, atualmente praticados.*

*(...)*

*21º*

*Efetivamente, a ... faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos Domingos, em particular. Note-se, ainda, que para conseguir manter a Operação viável e o afastamento médio de folgas coincidentes com fins-de-semana dos trabalhadores da ... num número menor do que 6 (semanas), a ... recorre já à prestação de serviços, cujos recursos humanos*

*contam com um afastamento médio de folgas coincidentes com fins-de-semana que ronda as 9 semanas, pelo que atingiu o seu esforço máximo na gestão de planeamento de horários, para poder absorver o impacto, na Operação, da concessão de horários flexíveis e, em particular, horários de Segunda à Sexta-feira.*

*(...)*

*25.º*

*Aliado a este facto e também causa da necessidade de haver uma margem significativa de RH (a mais) relativamente àquelas que poderiam parecer, num primeiro momento, ser as necessidades da Operação, surge a impossibilidade de se “partirem” as tarefas (ou seja, as tarefas em causa têm de ser executadas de forma consecutiva, pelo mesmo RH, não sendo possível distribuí-la por outros RH).*

*26.º*

*Em consequência, aos domingos, não havendo margem de RH suficiente, ficam tarefas por alocar (e por executar) em número muito considerável, o que leva à ineficiência da Operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com a consequente perda de clientes da .... Efetivamente, há necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra disponível:*

*(...)*

*29.º*

*Entende-se que tal facto (o de haver tarefas que ficam por alocar, necessariamente pelo facto de os horários não estarem planeados de forma perfeitamente proporcional com as necessidades da Operação) configura o tal critério da possibilidade da fundamentação da recusa com “exigências imperiosas do funcionamento da Empresa” – pois na verdade, a atribuição do horário flexível gera ineficiência operacional, o que não é legítimo.*

*30.º*

*Efetivamente, a atribuição de horários especiais com folgas fixas no fim-de-semana contribui muito significativamente para aumentar o impacto negativo deste problema. O aumento de RH com este tipo de horário irá, por um lado, aumentar o desequilíbrio já existente da cobertura entre dias de semana, e, por outro lado, diminuir a concessão de folgas nos fins-de-semana aos trabalhadores com horário não especial. Desta forma (...) consegue suportar uma cota de horários especiais para a área de... (...) de horários de segunda a sexta-feira (...) não deve ultrapassar o valor actual de 12 (doze) Recursos Humanos, pois a atribuição de mais do que 12 horários desse tipo gera ineficiências operacionais não suportáveis pela Empresa, agudizando os problemas já identificados, mais gerando, a médio-prazo, perdas de postos de trabalho.*

31.º

*Assim, é manifesto o impacto que a atribuição de horários especiais tem em toda a operação (...), pois os mesmos implicam uma menor flexibilidade e, conseqüentemente, levam a ineficiência e perda de optimização na organização dos trabalhadores com vista a fazer face às necessidades operacionais diárias.*

(...)

44.º

*Considerando que a trabalhadora (...) pratica um horário de trabalho (de segunda-feira a domingo), o presente pedido de prestação de trabalho em regime flexível unicamente de segunda a sexta-feira, não corresponde a uma escolha de início de termo do período normal de trabalho diário, mas sim a uma verdadeira escolha dos dias da semana em que pretende prestar trabalho, bem como das respetivas horas de entrada e saída.*

45.º

*Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho, especialmente num contexto de laboração contínua com é a da ..., equivale a uma elaboração ou alteração do horário de trabalho em vigor, prevista respetivamente artigo 212º e 217º do CT, cuja competência está adstrita ao empregador e não ao trabalhador.*

46.º

*Por outro lado, a trabalhadora, tendo entradas únicas às 06h30 e saídas únicas às 15h30, receberia em todos os dias ao serviço da Empresa subsídio de transporte (o*

*qual é atribuível nos termos do Regulamento de Transportes em vigor, na ..., para trabalhadores que iniciem a prestação de trabalho antes das 07h00), o que resulta, manifestamente, no tratamento manifestamente desigual, em relação aos restantes trabalhadores daquela área*

47.º

*Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho solicitado, de segunda a sexta-feira, com entradas às 06h30 e saída únicas às 15h30 à trabalhadora ..., com fundamento em exigências imperiosas d funcionamento da Empresa, contrapondo-se a integração no horário de trabalho especial de que a trabalhadora já usufrui, de segunda-feira a Domingo, com entradas às 06h00, 07h00 e 08h00."*

**1.4.** Do processo remetido à CITE, consta a apreciação à intenção de recusa datada de 03.07.2018, nos seguintes termos.

*"Ex.mos (as) Senhores (as),*

*(...)*

*vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua APRECIACÃO, o que faz com os fundamentos seguintes:*

*I- Do pedido e seus fundamentos*

*1. A Requerente (...)pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável ao seu filho (...) até o mesmo perfazer 12 (doze) anos, nos termos do art. 56.º, n.º 1 do CT.*

*2. O horário pretendido compreende entrada às 06h30 e saída às 15h30, sem prejuízo do período para tomada de refeição/descanso, de Segunda a Sexta, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.*

*3. Vieram V. Ex.as manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

*Ora vejamos,*

*4. A trabalhadora, ora Requerente, é mãe do menor supra mencionada, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado da Junta de Freguesia já entregue.*

5. Para prestar ao seu filho, atualmente com 7 anos de idade, os cuidados e assistência necessários, vista a sua idade e falta de autonomia, a Requerente terá que entrar e sair do trabalho às horas indicadas.

6. Com tal horário, conseguirá acautelar a prestação de cuidados e satisfação de rotinas que o mesmo necessita (a título exemplificativo, ir buscá-lo à escola e assegurar de que não fica desacompanhado).

7. Aos sábados e domingos o apoio familiar é também necessário, face aos mesmos motivos, para que possa acudir na prestação de cuidados ao menor que, naturalmente, não pode ficar sozinho durante o fim-de-semana.

8. Por conseguinte, o horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar e só desta forma a Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto mãe, nomeadamente, o dever de assistência, educação, convivência, cuidado, proteção, entre outros, de igual importância para o saudável crescimento do seu filho, o que não pode ser descurado - o 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

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

Vejamos que,

(...)

12. As necessidades operacionais permanentes da empresa são assegurados por cerca de quatrocentos trabalhadores (...) que trabalham na área de ..., não esquecendo as cerca de duas centenas em regime de prestação de serviços, pelo que a Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.

13. No que concerne ao enquadramento e organização dos horários (...), é importante referir que os planos de exploração das companhias são conhecidos com mais de 6 (seis) meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.

(...)

Desde já,



15. *Se impugnam todos os quadros e gráficos juntos, pois os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos da Requerente.*

16. *A Requerente é... na área de ...*

17. *Na recusa, a empresa argumenta que o Domingo é o dia de maior operação, bem como de maior carência de recursos humanos.*

18. *Ora, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam existir em maior quantidade, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer a gestão dos recursos humanos (o que inclui alocações, contratações, etc).*

19. *Só assim se perceberia o argumento de que existe, por parte da empresa, uma tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores social e familiarmente.*

20. *Mais é referido que, noutros dias, existem tarefas que ficam por alocar, designadamente “numa” Segunda-Feira. No entanto, as tarefas por alocar “numa” Segunda-Feira correspondem a uma qualquer Segunda-Feira que poderá nem ser representativa.*

21. *A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera “ineficiência operacional”, porém, não é a Requerente que tem que ser responsabilizada (e prejudicada no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, a responsabilidade é da empresa.*

22. *É também mencionado que a ... não consegue suportar uma quota de horários especiais de número superior a 12 (doze) recursos humanos na área do .... Ora, a Requerente não sabe (nem tem que saber) como foram apurados tais dados, pelo que os impugna.*

*(...)*

*Por fim,*

26. *A Requerente não pode aceitar a contraproposta da empresa, que não se coaduna com o pedido da Requerente nem com as responsabilidades que esta tem que acautelar mediante a prática do mesmo.*

## **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.** 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.
- 2.3.1.** Para que o/a 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 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".
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.

**2.3.3.** 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** 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>

**2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 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”.

**2.4.1.** Nos termos do n.º 3 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”.

**2.4.2.** 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

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, 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.
- 2.6. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7. No caso em concreto, a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho flexível entre compreendido das *“06h30 e saída às 15h30, de Segunda a Sexta feira”*, até o menor completar os 12 anos de idade.
- 2.8. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem

esta Comissão 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/ou 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.

- 2.9.** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.10.** Importa acrescentar que 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.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.11.** Nesta sequência é de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.12.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.13.** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, mencione-se que estes devem ser interpretados no sentido de exigir ao

empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

- 2.14. Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).
- 2.15. A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa alega que *"a ... consegue suportar uma cota de horários especiais para a área de... de ..., cujo valor, em termos de horários de Segunda a Sexta-feira (...), não deve ultrapassar o valor atual de 12 (doze) Recursos Humanos, pois a atribuição de mais do que 12 horários desse tipo gera ineficiências operacionais não suportáveis pela Empresa, (...)"*. A este propósito saliente-se que, relativamente a novos pedidos de horário flexível, a CITE tem entendido que os pedidos de horário flexível 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.

- 2.16.** A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 2.17.** Ainda a este propósito a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos/as os/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem fazer-se depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. 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."
- 2.18.** Nestes termos, atendendo à intenção de recusa notificada à trabalhadora e apesar de indiciarem exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha, efetivamente, em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que da fundamentação aduzida pela ... não obstante se indicar num quadro a existência de 466 trabalhadores/as, não se concretiza se todos desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente ou quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada horário e para cada função, de maneira a demonstrar

que a concessão do requerido implica períodos a descoberto em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço ao qual está afeta a trabalhadora requerente ou que se verifique um excesso ou carência de trabalhadores/as em alguns dias da semana.

- 2.19.** É de esclarecer ainda que, de acordo com o Parecer nº 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.
- 2.20.** Ainda neste contexto, saliente-se que o facto da entidade empregadora mencionar a existência de outros horários flexíveis já atribuídos, não é por si só motivo justificativo para uma recusa, aliás, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como é o caso de outros horários flexíveis, não significa que outros requeridos mais tarde, nomeadamente no que à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal se reporta, tenham que ser indeferidos ou recusados uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser distribuídos equitativamente por todos/as os/as trabalhadores/as em igualdade de circunstâncias, para que todos/as possam usufruir, o mais tempo possível, daqueles horários com vista à eficaz conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 2.21.** 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, 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, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, 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 25 DE JULHO DE 2018, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS E COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DA CGTP-IN:**

*“A CGTP vota favoravelmente o presente parecer, no entanto considera que o conteúdo do ponto 2.20 do parecer deve terminar em “indeferidos”, por se considerar que, no caso em apreço, não existe qualquer fundamento para dele constar o restante conteúdo, porque do mesmo pode resultar confusão nos destinatários em tudo contrária à necessária clareza do parecer e sobretudo ao seu efetivo cumprimento”.*