



PARECER N.º 678/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 3443-FH/2018

I - OBJETO

- **1.1.** A CITE recebeu a 16.11.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...,
- **1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora em 16.10.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

- ... (...) ... a desempenhar funções na ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, vem informar V. Excia. que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos menores de 12 anos pelo período de 18 de dezembro de 2018 a 31 de dezembro de 2019, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:
- entradas a partir das 09h30 e saídas até às 17h30 de 2.ª feira a 6.ª feira, excluindo feriados, observando que:
- fazem parte do meu agregado familiar os meus filhos menores (...)
- Vivo com os menores em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado em anexo.

(...)."

1.3. Em 30.10.2018, mediante mensagem de correio eletrónico, a trabalhadora reformulou o pedido de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:





"Boa tarde,

Venho por este meio fazer a correção ao pedido especial enviado a dia 15/10/2018. Ao invés de 09H30/17H30 é sim das 09H30 às 18H. Folgas aos fins-desemanas e despensa de feriados. Venho solicitar também despensa do horário de amamentação, duas horas no final e abdicando da hora de refeição.

1.4. Com data de 05.11.2018 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 de 15 de outubro de 2018, com vista a prestação de trabalho em horário com entrada fixa a partir às 09h30 e saída às 18h00, a prestar de segunda-feira a sexta-feira, excluindo feriados.

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.

(...)

FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA I- Enquadramento e Organização dos Horários na (...)

1.0

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

5.°

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 transportadores, clientes (...), cujas aeronaves utilizadas nos ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.





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. (...)

9.0

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa ("AE"), em conformidade com o disposto nas suas ..., 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.°

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 ..., integrada numa equipa especial dedicada à assistência da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia prestado de segunda-feira a domingo, de acordo com o horário de trabalho estabelecido pela empresa a fim de garantir ... diária aos ... da manhã/inicio tarde daquela ... e para a qual a Trabalhadora (...) detém qualificações especiais.

(...)

16.°

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

17.°

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.°

Os motivos pelas quais a ... tem dificuldades em ter mais recursos ao serviço aos domingos, dia em que a ... 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.

19.0

Quanto ao primeiro ponto, na tabela infra está indicada a distribuição dos trabalhadores com a categoria profissional de ..., com funções na área de ..., por





tipo de horário, e com a evidenciação do peso da distribuição de folgas aos sábados e domingos, assim como a indicação do afastamento médio (de tempo que decorre entre folgas que coincidem com o fim-de-semana) entre fins- desemana:

(...)

20.°

É possível constatar que os trabalhadores com horários não especiais são menos de 80% e que o peso das folgas aos Domingos é de 15,6%, número que ainda está ligeiramente acima dos 14,3% (percentagem obtida, caso as folgas fossem repartidas equitativamente pelos 7 dias da semana - 100%/ 7 [dias da semana]).

21°

Efetivamente, a ... faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-desemana, em geral, e aos Domingos, em particular. Note-se, ainda, que para conseguir manter a ... 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 ..., da concessão de horários flexíveis e, em particular, horários de Segunda à Sexta-feira.

(...)

25°

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 ..., 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 distribui-la por outros RH).





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 ... 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:

(...)

28.°

Por outro lado, na perspetiva das tarefas por alocar, estando os RH necessários a executar horários flexíveis e não estando também disponíveis em todas as horas de pico desse dia, na segunda-feira exemplificada, também existem tarefas por alocar, embora já sejam em número residual.

29.0

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 ...) 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.°

Efetivamente, a atribuição de horários especiais com folgas fixas no fim-desemana 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 desequilibrio 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 gera ineficiências operacionais não suportáveis pela Empresa, agudizando os problemas já identificados, mais gerando, a médio-prazo, perdas de postos de trabalho.





31.°

Ora, como supra se referiu (artigo 19°), atualmente, no grupo e na área de trabalho onde a trabalhadora (...)se encontra integrada (...), já existem 39 (trinta e nove) recursos humanos em horários de trabalho flexível a prestar unicamente de 2ª a 6.ª, a que acrescem 89 (oitenta e nove) recursos humanos a prestar trabalho em horário flexível não regular ao abrigo da proteção da parentalidade, o que perfaz um total de 128 (cento e vinte e oito) recursos humanos de um total de 556 (quinhentos e cinquenta e seis) trabalhadores daquela área que não se encontram disponíveis para prestar trabalho em qualquer dia da semana, a qualquer hora do dia, e em período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, amplitude em que funciona o ... onde a ... presta o seu serviço de

32.°

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

(...)

33.°

Não obstante o contexto organizacional e operacional supra exposto, a ..., ciente da necessidade de proteção especial que os trabalhadores com responsabilidades familiares e o seu agregado familiar merecem, optou por não recorrer às diferentes modalidades de horários de turnos previstos no seu Acordo de Empresa e já referidos, para organizar a prestação de trabalho dos trabalhadores abrangido pela proteção da parentalidade a prestar atividade no

....

(...)

39.0

Aliás, a trabalhadora ..., por deter qualificações especiais, encontra-se integrada numa equipa especial, dedicada à assistência da ..., praticando, por acordo com a empresa e para acautelar necessidades de acompanhamento parental, um





horário de trabalho com uma amplitude horária que se enquadra nos termos anteriormente referidos, ou seja, com prestação de trabalho das 06h30 às 16h30 de segunda-feira a domingo (horário ...), a fim de se assegurar a assistência aos ... diários que esta ... efetua para o ... no período da manhã/início tarde (Doc. 1).

40.°

Ainda assim, e não obstante o contexto supra sobejamente retratado e que é do conhecimento da Trabalhadora, numa empresa com laboração contínua e sabendo das qualificações especiais que detém, a Trabalhador ... ao efetuar um pedido de horário especial, escolheu os dias da semana em que pretende trabalhar, bem como o horário de entrada e de saída, bem sabendo que assim muito dificilmente se assegura a assistência diária aos ... da ..., cuja equipa de trabalho dedicada integra e que regista necessidades operacionais com uma amplitude horária entre as 06h00 e as 00h00, inclusive aos fins de semana.

(...)

51.0

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 amplitude horária das 08h00 às 16h30 à trabalhadora ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, contrapropondo-se a manutenção da integração no horário de trabalho que já usufrui (...), horário de trabalho rotativo com prestação de trabalho de segunda-feira a domingo, com entradas às 06h30, 07h30 e 08h00, a fim de se assegurar a ... à ... nos ... diários que efectua para o ..., para a qual a Trabalhadora (...) detém valências especiais, decorrente de formação especial que lhe foi ministrada para o efeito.".

1.4. Do processo remetido à CITE, consta a apreciação à intenção de recusa rececionada pela empresa em 12.11.2018, 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 APRECIAÇÃO, o que faz com os fundamentos seguintes:

I- Do pedido e seus fundamentos

A Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável aos seus filhos menores (...)

- 2. O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreende entradas a partir das 09h30 e saídas até às 18h00, de Segunda a Sexta, excluindo feriados, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, a partir de 18 de Dezembro de 2018 e até 31 de Dezembro de 2019.
- 3. Vieram V. Ex.as manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

 Ora vejamos,

A trabalhadora, ora Requerente, é mãe dos menores supra mencionados, com quem vive em comunhão de mesa e habitação (...)

- 4. Para prestar aos seus filhos 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, horário semelhante ao que já hoje pratica, mas com a necessidade adicional de folgar aos fins-de-semana.
- 5. Com tal horário, conseguirá acautelar a recolha dos menores na escola/infantário. Os menores não conseguem, nem podem, naturalmente, regressar a casa sozinhos e cumprirem as suas rotinas autonomamente.
- 6. Aos fins-de-semana e Feriados o apoio familiar é também necessário. As crianças não podem ficar sozinhas, desacompanhadas, sujeitas a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.

Por conseguinte, o horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, inclusive porque o progenitor, (...) também é trabalhador da mesma empresa, ... e integrando um horário com amplitude de 24 horas, fazendo manhãs, tardes e noites, de 2.ª feira a domingo.

Por conseguinte, não havendo qualquer outra estrutura de suporte familiar que possa assegurar o apoio dos menores, torna ainda mais premente que os dias de descanso (semanal e obrigatório) da Requerente sejam ao fim-de-semana, por forma a programar eficazmente as rotinas da menor e acautelar que nada lhe faltará.





(...)

- 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.

(...)

- 12. As necessidades operacionais permanentes da empresa são assegurados por cerca de seiscentos trabalhadores da ... que trabalham na área de ..., 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 da ..., 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.
- 14. E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade, e que não deverá ser também prejudicada no regime dos horários flexíveis, cujo objectivo é acautelar as responsabilidades parentais dos trabalhadores.

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, e empresa argumenta que o Domingo é o dia de maior ..., 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 ser 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. No entanto, sempre se dirá que nenhuma tarefa fica por realizar, pois,





no limite estaríamos a falar de ... que seriam cancelados por falta de recursos humanos, o que não corresponde minimamente à realidade.

- 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. A alegada "ineficiência operacional" é utilizada como um critério de "exigências imperiosas da empresa", contudo, a Requerente não concede que tal assim possa ser considerado.
- 23. A própria letra da lei "exigências imperiosas" colide com a argumentação tecida, que assume verificar-se uma "ineficácia". A ineficácia, a existir, pode ser superada, colmatada, ultrapassada. Não estamos, pois, no âmbito de qualquer fundamento referido no n. 2 do art. 57.º a do CT
- 24. É também referido 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.
- 25. Para além disso, e não menos importante, a trabalhadora já hoje pratica um horário não muito diferente daquele que está a requerer, excepcionando os fins-desemana.
- 26. O horário invocado pela empresa nos artigos 35.º a 38.º, alegadamente criado para dar resposta aos pedidos de horário flexível, consubstancia um horário genérico que não atende às particularidades de pedido, pois que nem todos os trabalhadores têm as mesmas necessidades, pelo que, se, eventualmente, esse horário consegue dar resposta às necessidades de alguns trabalhadores, tal não significa que consiga dar resposta aos restantes, pela especificidade de cada caso.
- 27. De referir também que, no que diz respeito aos artigos 31.º e 32.º da resposta da empresa, os mesmos referem-se a uma outra trabalhadora da empresa
- 28. Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., a pretensão de entrada às 09:00 e saída às 18:30 horas, de segunda-feira a sexta-feira, até 31 de Dezembro de 2019, enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56. 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. do CT).

29. 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 consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis a duas crianças, uma de 5 anos e outra de 4 meses de idade.

(...)

- 31. Para além disso, e não menos importante, contrariamente ao alegado, a trabalhadora não obstante ter formação relativa à companhia "...", nunca prestou assistência exclusivamente a essa companhia (!), uma vez que possui várias outras formações e qualificações, prestando diariamente assistência a várias outras companhias, designadamente a companhia ... que representa mais de 75% do trabalho da ..., pelo que a trabalhadora, seja em que horário for, tem sempre ocupação.
- 32. É de relevar também que o horário deste grupo de trabalhadores dedicados à companhia "" contempla folgas em 3 (três) fins-de-semana consecutivos, pelo que, mais uma vez não se aceita que o presente requerimento ponha em causa, de qualquer forma, a prestação de serviço da empresa.

 Por fim,
- 33. A Requerente não pode aceitar a contraproposta da empresa que, sendo de segunda-feira a domingo com folgas rotativas (mantendo o horário actualmente praticado), pois a mesma não se coaduna com o pedido da Requerente e com as responsabilidades que esta tem que acautelar mediante a prática do mesmo, conforme explicitado no requerimento inicial e reforçado nesta apreciação, designadamente pela necessidade de assistência aos seus filhos aos fins-de-semana.
- 34. De relevar também que, apesar do horário em que a trabalhadora está actualmente integrada ter dado resposta às suas necessidades, as circunstâncias alteraram-se nos últimos tempos, designadamente pelo nascimento de mais uma criança, em 13 de Setembro último.
- 35. Acrescerá dizer que o horário requerido, para além de satisfazer as suas responsabilidades familiares, também tem a virtualidade de permitir à empresa ter um recurso humano num horário que contempla um grande fluxo de ...,





designadamente no período da manhã.

Termos em não deve proceder in totum, a fundamentação vertida pela ... na sua intenção de recusa, devendo ser concedida à Requerente o horário flexível face a todos os fundamentos expostos."

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.¹
- 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:

_

¹ Vide, artigo 57.°, n.° 7 do Código do Trabalho.





- 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 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 desígnios 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 em 16.10.2018, tendo reformulado o mesmo em 30.10.2018 nos seguintes moldes: "das 09H30 às 18H. Folgas aos fins-de-semana e dispensa de feriados (...)".
- 2.8. O pedido anteriormente descrito foi efetuado pelo período compreendido entre 18 de dezembro de 2018 e 31 de dezembro de 2019.
- 2.9. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora e a intenção de recusa formulada pela entidade empregadora, cumpre esclarecer 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.
- 2.10. 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.
- **2.11.** 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.
- 2.12. A Comissão tem vindo a deliberar no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua





atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do mencionado preceito legal.

- 2.13. Aliás, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 4.ª secção, proferido em 02.03.2018 refere que "(...) será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."
- **2.14.** Ainda relativamente ao assunto 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.
- **2.15.** 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".
- 2.16. 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".
- 2.17. A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que "o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso" [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra "Direito do Trabalho"].





- 2.18. Mencione-se que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado 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.
- 2.19. 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).
- 2.20. A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa alega que "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 atual de





- 12 (doze) Recursos Humanos (...).". 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.
- 2.21. Ainda a este propósito a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratandose 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 titulo de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em 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.".
- 2.22. Refere ainda a entidade empregadora, que "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 ... 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: (...)"
- 2.23. 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 556 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 escassez ou excesso de trabalhadores/as em alguns dias da semana.

- 2.24. 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 só por isso indeferidos ou recusados.
- 2.25. 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 12 DE DEZEMBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.