

## PARECER N.º 114/CITE/2019

**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 640/FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 11/02/2019 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Chefe de secção, a exercer funções de Supervisor de Plataforma naquela empresa.

**1.2.** Em 11.01.2019 a entidade empregadora rececionou via email o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

*(...) “Eu, (...) com o cartão de cidadão n.º (...), supervisora, a exercer funções no serviço de plataforma, na instituição (...), nos termos do disposto no artigo 56.º da lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.exa. a aplicação do regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação do meu filho menor de 12 anos (...), com início a 11.02.2019.*

*Sugiro assim que o horário de trabalho seja realizado na seguinte modalidade:*

*Das 08:00 horas às 12:00 horas (manhã);*

*Das 12:30 horas às 16:30 horas (tarde).*

*Constituído por uma componente fixa de 4 horas:*

*Das 10:00 horas às 12:00 horas (manhã);*

*Das 12:30 horas às 14:30 horas (tarde).*

*Período para intervalo de descanso diário: das 12:00 às 12:30 horas.*

*Período de descanso semanal: sábado e domingo.*

*Declaro ainda viver com o menor em comunhão de mesa e habitação.*

*Agradeço o tempo despendido na análise do meu pedido (...)."*

**1.3.** Em 30.01.2019 a trabalhadora foi notificada por email da intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos abaixo transcritos:

*"(...) Exma.<sup>a</sup> Senhora,  
Os nossos cumprimentos.*

*Na sequência do seu e-mail do passado dia 11 de janeiro de 2019, a qual nos mereceu a melhor atenção e consideração, vimos pela presente, dando cumprimento ao disposto no artigo 57.º n.º 3 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, informar V.<sup>a</sup> exa., da decisão da (...), relativamente ao requerido por V.exa.<sup>a</sup>*

**1 — Do pedido da Trabalhadora:**

*A Trabalhadora (...) apresentou formalmente ao empregador (...), mediante requerimento apresentado por e-mail no passado dia 11 de janeiro de 2019, uma solicitação de aplicação do regime de horário flexível previsto pelo artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, com início em 11 de fevereiro de 2019 (cf. cópia do mencionado requerimento em anexo).*

*Para tanto a Trabalhadora invoca, em síntese, a seguinte factualidade:*

- a) A Trabalhadora tem um filho menor de 12 anos;*
- b) O qual consigo vive em comunhão de mesa e habitação;*
- c) A Trabalhadora pretende o regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação do seu filho menor.*

*Perante o circunstancialismo em apreço, o requerimento da Trabalhadora é concretamente formulado nos seguintes termos:*

*“Sugiro assim que o horário de trabalho seja realizado na seguinte modalidade:*

*Das 08:00 horas às 12:00 horas (manhã);*

*Das 13:30 horas às 16.30 horas (tarde).*

*Constituído por uma componente fixa de 4 horas:*

*Das 10:00 horas às 12:30 horas (manhã);*

*Das 12:30 horas às 14:30 horas (tarde,).*

*Período de intervalo de descanso diário: Das 12:00 às 13:30 horas.*

*Período de descanso semanal: Sábado e Domingo.”*

*Assinala-se, antes de mais, que, conforme acima configurada, a solicitação da Trabalhadora não possui uma correspondência direta, material ou jurídica, com noção de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares que se encontra vertida no Código do Trabalho, como infra melhor se verá.*

*De facto, independentemente dos períodos identificados pela Trabalhadora para a “componente fixa” (num total de 4 horas diárias), as horas que a mesma indica para início e termo de cada jornada de trabalho e para o intervalo de descanso são também totalmente fixas como correspondem, na prática, à totalidade do seu período normal de trabalho diário de 8 horas e, tendo ainda em conta que a Trabalhadora pretende deixar de passar a trabalhar aos Sábados e Domingos, verifica-se que a mesma, na realidade, pretende passar a observar um horário totalmente fixo e não um horário “flexível”.*

*Ora, nos termos legais, a possibilidade de trabalhar em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, prevista pelo artigo 56.º do Código do Trabalho, legalmente, deverá determinar a faculdade de escolha, por parte da Trabalhadora, dentro de certos limites, das “horas de início e termo do período normal de trabalho”, pressupondo, logicamente, que as mesmas horas nunca poderão ser fixas, de onde decorre que o pedido da Trabalhadora não pode ser diretamente reconduzido à previsão legal.*

## **II — Do enquadramento normativo:**

*A solicitação efetuada pela Trabalhadora (...) invoca expressamente os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho pelo que se reporta ao direito a horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação).*

*Dispõe da seguinte forma o artigo 56.º do Código do Trabalho:*

*«Artigo 56.º*

### ***Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares***

*1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*

*2 - 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.*

*3 - 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.*

*4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.*

*5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.»*

*Sendo evidente, desde logo, que o requerimento concretamente efetuado pela Trabalhadora não se reconduz, direta ou indiretamente, ao conceito legal de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, a (...) entende, antes de mais, que não se encontra sujeita ao dever de o apreciar nos termos previstos pelo artigo 57.º do mesmo diploma legal.*

*Não obstante, admitindo-se, teoricamente, que tal requerimento, não obstante, possa vir a ser interpretado dentro do espírito do direito conferido pela norma em causa, o empregador, à cautela, entende dar cumprimento ao disposto no citado artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Nesse sentido, de um ponto de vista formal, o requerimento da Trabalhadora obedece, em geral, aos requisitos exigidos pelo artigo 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho, já que a Trabalhadora efetuou solicitação escrita, cumprindo a antecedência mínima de 30 dias, e declarando que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação. Não havendo indicação do prazo, presume-se que a Trabalhadora pretenda beneficiar do direito pela sua máxima duração possível.*

*Acrescenta-se, a este respeito, que a Constituição da República Portuguesa consagra no respetivo artigo 59.º n.º 1, alínea b), o direito de todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, 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. Por seu turno, os números 1 e 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, reconhecendo expressamente que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, garantem aos pais e às mães o 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.*

*A garantia dos direitos em causa, conferidos pela Lei Fundamental, é assegurada pelo legislador ordinário ao nível infraconstitucional, nomeadamente através das normas legais referentes à proteção da*

*parentalidade entre as quais se incluem as normas constantes do artigo 56.º do Código do Trabalho, ora invocadas pela Trabalhadora.*

*De acordo com o previsto pelo artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho, o empregador, sendo o caso, apenas pode recusar o pedido da Trabalhadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com fundamento na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável.*

### **III — Da factualidade:**

*A Trabalhadora (...) possui a Categoria profissional de «Chefe de Secção» com funções de «Supervisor de Plataforma», cujas funções consistem, essencialmente, em supervisionar e planificar o trabalho dos Operadores de Assistência assegurando que a sua atividade se realiza seguindo os procedimentos para se assegurar o cumprimento dos objetivos da empresa e satisfação do Cliente, tanto a nível de soluções como de atenção telefónica; fazer a planificação diária de tarefas dos Operadores de Assistência garantindo que todas as funções são asseguradas; garantir que as chamadas e o envio dos diferentes serviços são atendidos dentro dos tempos estabelecidos e medir os volumes de trabalho para reforçar uma ou outra atividade a fim de cumprir os objetivos da empresa; rever os processos associados a todas as equipas de Colaboradores e informá-los em reuniões individuais dos resultados obtidos; resolver questões dos Operadores de Assistência sobre procedimentos e coberturas de assistência e gerir os casos complexos para prestar um melhor serviço; rever faturas procedentes da Secção de ... a fim de validar o processo para posterior pagamento em função do condicionamento das apólices; resolver questões da Secção de Qualidade sobre a atuação nos processos e colaborar na resolução de reclamações de forma a melhorar o atendimento ao Segurado; detetar e comunicar aos Operadores as carências e problemas que se lhes colocam para uma melhoria contínua; gerir e supervisionar processos de Clientes VIP; colaborar na criação e gestão de indicadores de apoio à gestão; colaborar com o superior hierárquico em projetos de melhoria; informar a chefia direta sobre qualquer incidência ou facto relevante detetados na prestação do serviço para que os mesmos sejam resolvidos de forma adequada e com*

*acompanhamento da supervisão; cumprir com o clausulado da documentação do Sistema de Gestão da Qualidade em vigor na empresa; desempenhar a função de acordo com a Política da Qualidade e os objetivos estratégicos da empresa, fazendo tudo o que esteja ao seu alcance de forma a assegurar a conformidade dos serviços fornecidos aos Clientes, entre outras inerentes às funções, sendo que exerce a sua atividade na plataforma de assistência telefónica da empresa, em regime de trabalho por turnos rotativos com folgas rotativas, pelo que quer as suas horas de início e termo, quer os seus dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são móveis, variando, em cada semana, em função dos turnos que lhe são atribuídos e da respetiva escala de rotação, podendo assim, ser prestado trabalho em período diurno ou noturno, assim como aos Sábados e Domingos (cf. escala em anexo, para o período de 25/01/2019 a 05/01/2020).*

*A Trabalhadora sempre observou este regime de tempo de trabalho ainda que, no período compreendido entre 31 de agosto de 2016 e 8 de janeiro de 2019, tenha beneficiado, ininterruptamente, de uma redução de 2 horas no seu período normal de trabalho diário no âmbito da dispensa diária para amamentação ou aleitação prevista pelo artigo 47.º do Código do Trabalho.*

*No entanto, pelos motivos que em seguida se passará a expor, a empresa considera não existirem condições para que possa autorizar o trabalho em regime de horário flexível agora concretamente requerido pela Trabalhadora, isto é, a passagem do horário de trabalho por turnos rotativos e com folgas rotativas em regime de laboração contínua para um horário de trabalho completamente fixo das 8h00m às 16h30m, com intervalo de descanso entre as 12h00m e as 12h30m, e com dias de descanso semanal igualmente fixos.*

*Ou seja, na prática, uma muito significativa alteração de um horário por turnos rotativos em regime de laboração contínua para um horário de tipo puramente administrativo, em que apenas é prestada atividade em período diurno e aos dias úteis.*

*Com efeito, com o objetivo de assegurar o equilíbrio entre a vida pessoal dos trabalhadores e as necessidades de operacionalidade e qualidade da atividade da plataforma de assistência telefónica da empresa (...), a escala de*

*turnos rotativos em regime de laboração contínua que é atribuída aos Supervisores de Plataforma — entre os quais se inclui a Trabalhadora — é elaborada por referência a períodos de 5 semanas, o que significa que a cada 3 semanas os Supervisores da Plataforma têm 2 fins de semana de folga (ou seja, gozam os dias de descanso semanal em dias, nesses casos, que coincidem com os Sábados e Domingos).*

*Todavia, para que esta solução que visa um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar de todos os Supervisores da Plataforma da Empresa seja exequível, é imperativo que existam 5 Supervisores de Plataforma em regime de rotatividade — sendo este calculo efetuado tendo por base o rácio de Supervisores de Plataforma pelos Operadores de Assistência, e cuja respetiva cobertura diária tem de garantir a permanência de 2 Supervisores de Assistência por cada turno, exceto ao fim de semana, e sendo que apenas nos casos esporádicos de ausências inferiores a 3 dias poderá ser de apenas 1 Supervisor de Plataforma.*

*Desta forma, com o planeamento acima configurado, asseguram-se os serviços e atividades de supervisão considerados mínimos e indispensáveis para garantir a qualidade dos serviços prestados e a satisfação dos Clientes da empresa e dos Clientes desses Clientes a quem seja prestada assistência, e são simultaneamente cumpridos os requisitos legais obrigatórios — 1 folga a anteceder a alteração de turno, e 1 folga a preceder a alteração de turno.*

*Ora, tendo em conta que o atual número de Operadores de Assistência é 48, e pese embora se estabeleça como regra que a cada Supervisor de Plataforma podem ser atribuídos até 14 Operadores de Assistência, foi decidido que, para salvaguardar a garantia de níveis ideais de qualidade dos serviços prestados e de satisfação dos beneficiários dos mesmos, a equipa de supervisão seria constituída por 5 Supervisores de Plataforma e não apenas por 3 (em rigor 3,4) como seria expectável, razão pela qual não se poderá a empresa considerar um eventual aumento do número atual de supervisores, nomeadamente através da contratação adicional de novos Supervisores de Plataforma, sendo certo que essa eventualidade também importaria, em associação, um imediato acréscimo de custos financeiros, nomeadamente com os inerentes salários, contribuições, etc..*

*Não obstante, no documento «Escala ...», que se junta em anexo, demonstra-se, concretamente, que, sendo observado o regime de trabalho concretamente pretendido pela Trabalhadora (...) — ou seja, a passagem do horário de trabalho por turnos rotativos e com folgas rotativas em regime de laboração contínua para um horário de trabalho completamente fixo das 8h00m às 16h30m, com intervalo de descanso entre as 12h00m e as 13h30m, e com dias de descanso semanal igualmente fixos —, a empresa, em 76% dos dias, não conseguiria assegurar a presença ao serviço de Supervisores de Plataforma em número suficiente para garantir a cobertura necessária, nos termos acima assinalados, já que, em 339 dias a cobrir, 257 dias ficariam sem a adequada e necessária cobertura de Supervisores de Plataforma.*

*Assim, como se demonstra, a circunstância de existir um Supervisor de Plataforma com o regime de tempo de trabalho concretamente solicitado pela Trabalhadora (...) não permitirá, claramente, que se cumpram os requisitos legais na constituição de escala dos supervisores, tal como não será possível salvaguardar a garantia dos níveis ideais de qualidade dos serviços prestados e de satisfação dos beneficiários dos mesmos, sendo estes aspetos fundamentais para a atuação comercial da empresa nos altamente competitivos sector e mercado em que se insere.*

*De facto, como é do conhecimento da Trabalhadora, na sequência das diversas dificuldades atravessadas nos últimos anos e, designadamente, dos procedimentos de despedimento coletivo que foi forçada a desencadear e concluir num contexto mais alargado de progressiva redução e efetivos (abrangendo, muito em especial, os Operadores da referida plataforma de assistência telefónica), a (...), prestando serviços de assistência e operando em regime de laboração contínua, possui nas suas instalações, em cada momento de um dado dia, semana, mês e ano, uma força de trabalho objetiva e rigorosamente dimensionada para se adequar tão exatamente quanto possível à quantidade de serviços que lhe são solicitados em cada momento, e dada a imperiosa necessidade de rigoroso controlo de custos e eliminação de excedentes, a empresa não possui, em nenhum momento do dia, semana, mês ou ano, quaisquer trabalhadores em excesso ou com carga horária excessiva, adequando permanentemente as escalas de turnos aplicadas na empresa e o*

*correspondente número de trabalhadores presentes nas suas instalações às suas necessidades.*

*Assim, conclui-se do acima exposto, que a alteração de horário concretamente pretendida pela Trabalhadora (...), a verificar-se, criará, necessariamente, diversos problemas operacionais e de gestão à empresa na área do ... (que constitui a sua atividade principal) e, nesses termos, não só prejudicaria a indispensável racionalização e otimização da distribuição de trabalhadores, em cada momento, em face das reais necessidades da empresa, como, sobretudo, prejudicaria a capacidade de resposta da plataforma de assistência telefónica da empresa, tendo por base os resultados, necessidades, objetivos e posicionamento de mercado acima mencionados.*

*Cumprе ainda salientar que a (...), para evitar as consequências acima assinaladas, poderia até ver-se obrigada a recrutar um trabalhador adicional para substituir parcialmente a Trabalhadora, com os inerentes encargos adicionais, tendo em conta as necessidades acima assinaladas, mas tal solução é completamente desprovida de qualquer racionalidade económica já que a empresa se encontra atualmente dimensionada de forma extremamente rigorosa para poder fazer frente, com a maior economia de meios possível, ao volume da procura dos seus serviços e aos níveis de qualidade acordados com os seus Clientes, sendo essa indispensável adequação especialmente monitorizada no que respeita aos Operadores e Supervisores da plataforma de assistência telefónica da empresa, na qual a Trabalhadora se insere.*

*A (...), entende, conseqüentemente, que não se encontra, materialmente, em condições de poder deferir a solicitação nos precisos termos pretendidos pela Trabalhadora, atendendo a exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

#### **IV— Decisão:**

*Neste sentido, tendo em conta todo o circunstancialismo e fundamentação supra expostos, em termos que aqui se dão por integralmente reproduzidos, a (...), comunica a V.exa.<sup>a</sup>, a sua a sua decisão de **intenção de recusa** do pedido*

*efetuado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tudo nos termos do disposto no artigo 57.º, n.ºs 2 e 4 do Código do Trabalho.*

*Nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho poderá V.exa.<sup>a</sup>, querendo, apresentar, por escrito, uma apreciação da intenção manifestada, no prazo de 5 dias a partir da receção da presente (...).*

1.4. Em 04.02.2019 a entidade empregadora recebeu em mão própria, a apreciação à intenção de recusa do trabalhador, nos seguintes termos:

*“(...) Exmos. Senhores,  
Após análise da vossa decisão. Passo a informar que não estou de acordo com as vossas justificações para não me ser atribuído o horário flexível.*

*Nós somos uma equipa 6 supervisores e não 5. Em que um deles tem o horário fixo no turno da noite inclusive tem 3 dias de folga, sábado, domingo e segunda que em relação à restante equipa está mais favorecido. Uma vez que não tem rotatividade no seu horário. Em relação à restante equipa temos uma escala de 5 semanas, mas pode ser de 4 semanas tal como têm os operadores e se assim for já é possível eu ter o horário flexível. Pois foi com a escala de 4 semanas que tivemos quando uma supervisora foi dispensada e nessa altura ficaram só 4 supervisores. Outra situação é que eu não sou insubstituível quando estou de férias há outro supervisor a fazer o horário.*

*Também verifiquei que no documento dizem que o período de descanso diário é das 12h às 13h30, que não está correto o período de descanso é das 12h às 12h30.*

*Posto isto mantenho o meu pedido de horário flexível (...).*

1.5. Do processo constam os seguintes elementos:

- Escala para o período de 01/01/2019 a 05/01/2020
- «Escala ...»

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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”: “(...) d) *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 (...)*”.

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “ (...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** 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.

**2.4.** 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”.

**2.5.** 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.

**2.6.** A Diretiva 2010/18/UE 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.** 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 vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.9.** 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.º2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.*

**2.10.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

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

**2.11.** 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.

**2.12.** 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, 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).

**2.13.** 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.

**2.14.** 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.

**2.15.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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, do Código do Trabalho.

**2.16.** 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.

**2.17.** 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”.

**2.18.** 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.

**2.19.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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 enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

**2.20.** Tem sido entendimento desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.21.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

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 do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado 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 referido preceito legal.

**2.22.** Nesta senda, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, 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.”

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** 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), 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.

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade 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.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador 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 equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, indicando que tal horário seja compreendido nos seguintes termos:

*" Das 08:00 horas às 12:00 horas (manhã);*

*Das 12:30 horas às 16.30 horas (tarde).*

*Constituído por uma componente fixa de 4 horas:*

*Das 10:00 horas às 12:30 horas (manhã);*

*Das 12:30 horas às 14:30 horas (tarde,).*

*Período de intervalo de descanso diário: das 12:00 às 12:30 horas.*

*Período de descanso semanal: Sábado e Domingo."*

Alega para o efeito, ter um filho menor de 12 anos idade.

**2.28.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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 do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.29.** A entidade empregadora na sua intenção de recusa não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que não demonstra de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, não demonstra quantos turnos existem, não refere quantos trabalhadores são necessários para cada turno, bem como não indica qual ou quais os períodos de tempo que ficam a descoberto, caso a trabalhadora exerça as suas funções no horário solicitado.

**2.30.** De facto, a entidade empregadora, ao longo da intenção de recusa de atribuição de horário flexível, vai discorrendo acerca de motivos que poderiam consubstanciar motivos imperiosos de funcionamento da empresa, todavia, os argumentos apresentados são meramente conclusivos, não materializando de que forma se chega a tais conclusões.

**2.31.** Com efeito, a entidade empregadora não revela demonstrar, quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente

assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

**2.32.** Neste sentido, a entidade empregadora não demonstra, inequivocamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, nomeadamente, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o trabalho realizado, nem quais os restantes períodos de tempo deixariam de ficar convenientemente assegurados, nem demonstra que não existem outros trabalhadores para assegurar convenientemente o serviço, face aos meios humanos disponíveis.

**2.33.** Mais, na apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora, vem mencionar, a existência de 6 supervisores de plataforma, à contrario, dos 5 indicados pela entidade empregadora.

**2.34.** Quanto ao exposto pela entidade empregadora, onde refere *“(...) a escala de turnos rotativos em regime de laboração contínua que é atribuída aos supervisores de plataforma – entre os quais se inclui a trabalhadora – é elaborada por referência a períodos de 5 semanas, o que significa que a cada 3 semanas os supervisores da plataforma têm 2 fins de semana de folga (ou seja, gozam os dias de descanso semanal em dias, nesses casos, que coincidem com os sábados e domingos). Todavia, para que esta solução que visa um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar de todos os supervisores da plataforma da empresa seja exequível, é imperativo que existam 5 supervisores de plataforma em regime de rotatividade (...)”*.

**2.34.1.** Este argumento não revela, nem tão-pouco pode consubstanciar em motivos imperiosos de funcionamento da empresa, porquanto se traduzem numa gestão corrente da organização da empresa, que deve obviamente respeitar o disposto no artigo 127.º do Código do Trabalho, nomeadamente, o 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 bem como, deve facilitar aos/às trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos da alínea b) do n.º 2, do artigo

212.º do Código do Trabalho.

**2.35.** 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.

**2.36.** Sem prejuízo do exposto, refira-se que 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, resultante de previsão legal e constitucional.

**2.37.** 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, 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 06 DE MARÇO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**