

**PARECER N.º 190/CITE/2019**

**Assunto:** - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1238/FH/2019

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 22.03.2019, por correio registado, com aviso de receção, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., operadora comercial, a exercer funções na ..., para efeitos da emissão de parecer nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, por correio eletrónico, em 26.02.2019, rececionado pela entidade empregadora na mesma data, tendo para tanto alegado que tem 2 (dois) filhos menores, com 7 (sete) anos e 17 (dezassete) semanas de idade, respetivamente, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e solicita trabalhar entre as 10:00h e as 17:00h, em horário seguido, de segunda a sexta feira, com folgas aos fins de semana e feriados, até que a filha mais nova complete os 12 (doze) anos de idade.
- 1.3. Em 13.03.2018, a entidade empregadora expediu carta registada, com aviso de receção, para notificação da trabalhadora, e repetiu a notificação, por correio eletrónico, da intenção de recusa, comunicando-

lhe o indeferimento do seu pedido por decisão da Administração que, em síntese, se baseou nos seguintes fundamentos:

*“Analisado o pedido formulado por V. Exa. cumpre-nos salientar os seguintes factos:*

- 1. O ... assegura, todos os dias do ano, um serviço de transporte público de ... no período das 06h30 de um dia à 01h00 do dia seguinte, 365 dias por ano;*
- 2. O acesso ao transporte é realizado através de 56 ... cujo horário de abertura e de encerramento é coincidente com o horário de funcionamento da prestação do serviço de transporte do ...;*
- 3. Os Operadores Comerciais, categoria onde V. Exa. se enquadra, são os responsáveis pelo guarnecimento das ..., competindo-lhes entre outras tarefas a abertura e o encerramento de ...*
- 4. Aos Operadores Comerciais encontra-se cometida outra tarefa essencial para o serviço público de transporte relacionada com o ..., que se traduz num equipamento interligado com a circulação de ... através, designadamente, do manuseamento de ... e do controlo de ...*
- 5. Os Operadores Comerciais dispõem do conhecimento técnico para o efeito, sendo por isso responsáveis pelo manuseamento destes equipamentos, cabendo-lhes igualmente a definição de itinerários para a expedição de ... em situação de avaria, tarefa esta que é da exclusiva responsabilidade dos Operadores Comerciais.*
- 6. Os Operadores Comerciais são assim uma categoria fundamental para o funcionamento do serviço do ..., não sendo possível a realização deste serviço público sem um número mínimo destes trabalhadores, particularmente nas 24 ... onde se encontra instalado um ...*
- 7. Assim e face ao período de laboração dos serviços do ..., o horário de trabalho dos Operadores Comerciais está organizado por turnos,*

*coincidentes com o período de funcionamento da Empresa em exploração.*

*8. O horário de trabalho dos Operadores Comerciais reparte-se por 3 turnos que compreendem os seguintes períodos de trabalho diário: das 06.00 às 14.00 horas; das 12.15 às 20.15 horas e das 18.30 às 02.30 horas, com intervalo de descanso diário de 1 hora e dois dias de folgas rotativas por semana;*

*9. Para assegurar o serviço ... nas 56 ..., considerando o horário de laboração, o regime de trabalho por turnos, os dias de descanso semanal, as férias e os impedimentos designadamente por doença, são necessários 302 Operadores Comerciais, repartidos pelos 3 turnos do horário de trabalho, sendo que atualmente o quadro de pessoal desta categoria profissional em funções na rede é de apenas 234 trabalhadores, o que representa um défice de pessoal de 24%;*

*10. Considerando a diferença entre o efetivo necessário e o disponível, o ... tem neste momento um défice de pessoal operacional muito significativo, sendo que o efetivo já não é suficiente para garantir diariamente o exercício das funções de Operador Comercial em todas as ... do ...*

*11. Assim, com os recursos atualmente disponíveis, o ... apenas consegue garantir diariamente o guarnecimento de 40 das 56 ..., onde se incluem as 24 ... com ... e também as ... que têm um fluxo médio diário de ... igual ou superior a 10.000 ..., em cumprimento das obrigações decorrentes do Decreto-Lei n.º 184/2012, de 08 de agosto.*

*12. Nas restantes 16 ... da rede do ..., o ... tem vindo a atribuir algumas das funções mais simples dos Operadores Comerciais aos Vigilantes das empresas de segurança privada, por forma a assegurar pelo menos a abertura e o encerramento destas ... e a prestação de um apoio mínimo aos ... na ... Contudo, por razões óbvias relacionadas com a segurança da*

*exploração, subsistem um conjunto de funções inerentes à categoria dos Operadores Comerciais que não podem ser atribuídas a estes vigilantes.*

*13. Outra das soluções a que o ... tem recorrido para colmatar ausências não previstas dos Operadores Comerciais, tem sido o recurso ao trabalho suplementar, sendo que no ano de 2018 foram realizadas pelos Operadores Comerciais 10.805 horas de trabalho suplementar o que corresponde a 450 dias de trabalho.*

*14. Importa ainda salientar que o ... não tem autonomia para por si só mobilizar soluções para este problema, designadamente através da contratação de pessoal para completar o quadro de Operadores Comerciais. Isto porque o ... é uma empresa pública reclassificada, e como tal, a contratação externa de recursos humanos, a realização de concursos internos e a contratualização de serviços em regime outsourcing dependem da existência e da aprovação pela Tutela administrativa e financeira de uma dotação orçamental, que efetivamente não existe.*

*Acresce que:*

*15. A situação de falta de Operadores Comerciais verifica-se em todos os turnos pelo que não é possível mobilizar trabalhadores de uma linha para outra, ou de um turno para outro, para colmatar carências de efetivo numa determinada linha ou num determinado turno.*

*16. O défice de Operadores Comerciais acentua-se no 1.º e no 3.º turno, pela preferência natural que os trabalhadores têm pelo 2.º turno que corresponde a um horário que se revela mais coincidente com o horário normal de trabalho.*

*17. Neste momento o ... tem já algumas ... que se encontram desguarnecidas de Operadores Comerciais, sendo que esta situação tem vindo a ser solucionada com recurso ao trabalho extraordinário com os sobrecustos daí decorrentes.*

*18. A atribuição de um horário de trabalho flexível nos termos solicitados, ou seja, de forma fixa e não coincidente com qualquer dos turnos em vigor, mas que é em grande parte coincidente com o 2.º turno, impede o cumprimento de uma parte relevante do conteúdo funcional inerente à categoria, concretamente a execução da abertura das ... efetuada no primeiro turno.*

*19. Neste contexto, a efetivar-se a alteração do turno nos termos solicitados verificam-se riscos efetivos de se verificar a impossibilidade de abertura de ... da linha do ..., impedindo o desenvolvimento da atividade normal de transporte público desenvolvida pelo ... com a conseqüente perturbação e interrupção do serviço público de transporte para muitos cidadãos que diariamente recorrem ao ... para as suas deslocações para o emprego.*

*20. Para além de implicar sobrecustos elevados para o ... pela necessidade de recurso ao trabalho extraordinário ou à contratação de pessoal em regime de outsourcing para colmatação das falhas de pessoal.*

*Em conclusão, e com base nos factos acima expostos, a alteração do horário de trabalho solicitada para um horário de trabalho seguido com prestação de trabalho das 10.00 às 17.00 horas, de segunda a sexta-feira, com folgas aos fins-de-semana e feriados, implicará a não abertura de uma ... e a impossibilidade de operação do ..., durante parte do 1.º e do 2.º turno, situação que determina a impossibilidade de prestação do serviço público que a empresa se encontra obrigada a prestar.*

*Pelo que, atendendo à fundamentação que aqui se expôs e com base no parecer fundamentado elaborado pela Direção de Clientes do ... vimos comunicar a V. Exa. que o pedido de atribuição de um horário flexível, com prestação de trabalho compreendida entre as 10.00 e as 17.00 horas em regime seguido de segunda a sexta-feira, com folgas aos fins-de-semana e feriados é indeferido com os seguintes fundamentos:*

*1. O horário de trabalho flexível não é enquadrado em nenhum dos turnos em vigor no ... para o exercício das funções de Operador Comercial, nem cumpre o período normal de trabalho diário.*

*2. O deferimento do pedido implicaria uma grave perturbação da atividade da empresa, designadamente por não permitir a abertura de uma ..., impedir o funcionamento do ... da ... e não dar cumprimento ao do Decreto-Lei n.º 184/2012, de 08 de agosto, durante parte do horário de funcionamento do serviço de transporte, com o conseqüente perigo que daí poderá decorrer para a segurança da circulação dos ... e dos ...;*

*3. Considerando os condicionalismos legais e orçamentais aplicáveis ao ..., a Empresa não está em condições de proceder à sua substituição por outro trabalhador, por forma a suprir o exercício das funções que lhe estão atribuídas e colmatar os riscos referidos no número anterior.".*

**1.4.** A trabalhadora requerente apresentou, em **18.03.2019**, apreciação à intenção de recusa, reiterando o pedido e reafirmando a necessidade do horário flexível solicitado, a fim de lhe permitir levar e recolher as filhas da escola e do berçário, tarefas que não podem ser desempenhadas pelo outro progenitor em virtude do horário de trabalho que pratica e não dispor de ajuda de pessoa da sua estrutura familiar a quem possa recorrer para aquele efeito. Acrescenta estar disposta a realizar qualquer tipo de função desde que possa desempenhá-la no horário solicitado. Por fim, disponibiliza-se para realizar o segundo turno das 12:15h às 17:15, com 1 (uma) hora para almoço, se as 2 (duas) horas de aleitação forem gozadas à saída daquele turno.

**1.5.** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a

entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 21.03.2019, por correio registado, com aviso de receção.

\*

- 1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

*"(...) 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 (...)"*.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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.
- 2.2. 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”.

- 2.3. 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.
- 2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.5. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de*



*cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

**2.6.** 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”.

**2.7.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela

---

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

Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

- 2.8. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.9. 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.
- 2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que "*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*", e o n.º 2 do mesmo

*dispositivo legal dispõe que "A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

- 2.11.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito "(...) à *organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*"
- 2.12.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13.** 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.
- 2.14.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível,

deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

- 2.15.** 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.
- 2.16.** 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.
- 2.17.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

- 2.18.** 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.
- 2.19.** 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”.
- 2.20.** 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.

2.21. 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 indicadas 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.

2.22. É doutrina maioritária 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 apontada 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>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada

---

<sup>2</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.

pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

**2.23.** Assim, entende-se 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 do empregador, 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 referido preceito legal.

**2.24.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a

---

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

possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora 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 caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, entre as 10:00h e as 17:00h, em horário seguido, de segunda a sexta feira, com folgas aos fins de semana e feriados, até que a filha mais nova complete os 12 (doze) anos de idade.**

**2.28.** Alegou para o efeito pretendido que alegado que tem 2 (dois) filhos menores, com 7 (sete) anos e 17 (dezassete) semanas de idade, respetivamente, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e



solicita trabalhar entre as 10:00h e as 17:00h, em horário seguido, de segunda a sexta feira, com folgas aos fins de semana e feriados, até que a filha mais nova complete os 12 (doze) anos de idade.

- 2.29.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora alude à circunstância da atividade desenvolvida ser um serviço ... que se realiza entre as 6:30h e a 1:00h do dia seguinte, todos os dias do ano, e a importância das tarefas cometidas aos Operadores Comerciais, categoria profissional detida pela trabalhadora requerente, responsáveis pela guarnição das ..., competindo-lhes, entre outras tarefas, a abertura e o encerramento de ..., ... e do controlo de ..., cabendo-lhes igualmente a definição de itinerários para a expedição de ... em situação de avaria, tarefa esta que é da sua exclusiva responsabilidade.
- 2.30.** Apresenta, entre outros, como fundamentos para a impossibilidade de deferimento da pretensão da requerida o défice de pessoal com a categoria profissional de operador comercial, situação que face a condicionalismos legais e orçamentais aplicáveis à empresa não lhe permitem proceder à substituição por outro trabalhador, bem como no facto de o trabalho estar organizado por turnos, repartidos em 3 (três) períodos de trabalho diários – das 06:00h às 14:00h, das 12:15H às 20:15h e das 18:30h às 02:30h, com intervalo de descanso diário de 1 hora e dois dias de folgas rotativas semanais, sem correspondência com o período de horário peticionado.
- 2.31.** Conclui a entidade empregadora que não se enquadrando o pedido em nenhum dos turnos existentes, o deferimento do horário solicitado comprometerá a não abertura de uma ... e a impossibilidade de operação do ..., durante parte do 1.º e do 2.º turno, situação que determina a impossibilidade de prestação do serviço público que a

empresa se encontra obrigada a prestar.

- 2.32.** A trabalhadora vem responder ao indeferimento do pedido de horário flexível, reafirmando a necessidade do horário flexível solicitado, a fim de lhe permitir levar e recolher as filhas da escola e do berçário, tarefas que não podem ser desempenhadas pelo outro progenitor em virtude do horário de trabalho que pratica e não dispor de ajuda de pessoa da sua estrutura familiar a quem possa recorrer para aquele efeito. Acrescenta estar disposta a realizar qualquer tipo de função desde que possa desempenhá-la no horário solicitado. Por fim, disponibiliza-se para realizar o segundo turno das 12:15h às 17:15, com 1 (uma) hora para almoço, se as 2 (duas) horas de aleitação forem gozadas à saída daquele turno.
- 2.33.** Cumpre-nos dizer que quanto à possibilidade de alteração das funções da requerente passará, inevitavelmente, pela obtenção de um acordo com a entidade empregadora e, o mesmo se diga quanto à dispensa diária para amamentação ou aleitação sujeita a outro regime que não seja o gozo diária em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, previsto no n.º 3 do art.º 47.º, do Código do Trabalho.
- 2.34.** Não obstante assistir à requerente o direito a trabalhar em regime de horário flexível, estando em causa a necessidade de conciliação da vida familiar com a vida profissional, tratando-se de trabalho organizado por turnos o pedido de horário carece de se enquadrar nos turnos já existentes e cumprir a carga horária semanal a que a trabalhadora está obrigada.
- 2.35.** A atribuição da flexibilidade de horário nos termos em que foi solicitada conduziria a que prestação de trabalho decorresse sempre em sobreposição com outro/a trabalhador/a, designadamente, do/a trabalhador/a que realizasse o 1.º turno, entre as 10h00 - hora em que a

trabalhadora iniciaria a sua prestação de trabalho - até ao termo deste turno, e em sobreposição com outro/a trabalhador/a que realizasse o 2.º turno, entre as 12h15 - hora do início do 2.º turno - até às 17h00 (hora do termo do horário pretendido pela trabalhadora requerente), pois, de outra forma, sobrariam períodos a descoberto.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de ser apresentado novo pedido que se enquadre nos turnos vigentes no serviço.
- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

\*

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À**

MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota contra o presente projeto de parecer por se entender que a trabalhadora solicita um horário que está contido num dos turnos.”