

**PARECER N.º 405/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 2576-FH/2019

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 27.06.2019 por correio eletrónico da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a exercer funções na ... , com a categoria profissional de operadora de lavandaria.

**1.2.** Em 14.06.2019 a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*“(...) Eu (...) a exercer funções de operadora de lavandaria, venho por este meio solicitar um regime de horário de trabalho flexível, pois tenho uma filha menor (1 ano), moro sozinha e não tenho a quem deixar na minha ausência.*

*Sou do turno da tarde 15h30 – 00h00 por isso peço-vos o horário das 07h15 às 15h45 para que assim possa levar ao infantário a também buscá-la. (...) ”*

**1.3.** Em 18.06.2019 a entidade empregadora remeteu por correio registado, que a trabalhadora recebeu em 19.06.2019, a intenção de recusa, com os fundamentos abaixo transcritos:

*“(...) ASSUNTO: Pedido de Horário Flexível*

*Exma. Senhora*

*Na sequência do V. requerimento, que deu entrada no ... no passado dia 14 de junho, através do qual solicitou a concessão de horário flexível e considerando que exerce as*

V. funções na ... , em ... , cumpre transmitir o seguinte, ao abrigo do n.º 1 da cláusula 26.ª do Acordo de Empresa publicado no BTE n.º 31, Vol. 83, de 22 de agosto de 2016 ("AE") e do artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho;

Conforme é do V. conhecimento, o ... é uma Associação privada sem fins lucrativos, com enfoque total no sector da saúde, estrategicamente organizada e posicionada para a oferta integrada de serviços complementares à prestação de cuidados de saúde, como seja o da ... . Para o efeito o ... disponibiliza aos seus Associados, ..., estruturas e equipas.

O ... centraliza a gestão e tratamento da roupa ..., seus Associados da área alargada da ... e ..., na ... , em ... , ao abrigo de Contratos de Prestação de Serviços/Protocolos. O seu horário de funcionamento é de Segunda-feira a Sábado.

Ora, considerando que os Associados do ... são ..., a prestação em referência, insuscetível de ser interrompida ou prejudicada, assume-se como de interesse público, pelo que os seus termos refletem a necessidade que aquelas entidades têm, para prosseguir aquele princípio.

E é por essa razão que, ao abrigo daqueles Contratos/Protocolos, os ... Associados procedem, de forma sistemática, á avaliação e controlo da prestação.

Pelo que o ... , para assegurar a prestação de serviço em causa, necessita de um determinado número de trabalhadores **a praticar os horários individualmente contratados com cada trabalhador**, distribuídos em 2 períodos:

O período da manhã - das 7h00 às 15h30;

O período da tarde- das 15h30 às 00h00.

Todos os horários de trabalho são fixos, isto é, são individualmente contratualizados com cada trabalhador, no âmbito do contrato de trabalho celebrado. **Todos os contratos de trabalho são celebrados neste pressuposto.**

E V. Exa. **tem contratualizado, por contrato de trabalho sem termo celebrado com o ... , um horário de trabalho das 15h30 às 00h00, com uma folga fixa ao domingo e outra rotativa, não existindo possibilidade de adaptar os horários para colmatar à falta de um trabalhador num período e o excesso de outro trabalhador noutro período.**

Ora, para que V. Exa. alterasse o respetivo horário de trabalho para o período da manhã, tal significaria que o ... teria de alterar o horário de trabalho de um trabalhador do período da manhã para o período da tarde, o que não é possível, uma vez que, como acima referido, os horários são fixos e contratualizados individualmente com cada trabalhador. Assim, e não havendo nenhum trabalhador do período da manhã que queira alterar o seu horário de trabalho para o período da tarde, o ... não pode unilateralmente impor tal alteração, considerando a clausula

50.<sup>a</sup> do referido AE e o n.º 4 do artigo 217.º do Código do Trabalho- «não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado».

Note-se que na presente data, **os horários da manhã já se encontram completos**, não estando prevista e não sendo possível a integração de novos trabalhadores, já que seria necessária contratar outro trabalhador para ocupar o posto de trabalho deixado vago por V. Exa., sendo que simultaneamente o ... ficaria com um trabalhador a mais no horário da manhã, de que não necessita.

Acresce que o V. pedido **não cumpre os termos previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho**, em particular o disposto no n.º 1, alínea a) e b), i).

Face ao exposto, o deferimento do V. pedido prejudicaria a execução da laboração da tarde, não sendo possível, de momento reintegrar novos trabalhadores no período da manhã, impondo-se, nesta fase, o congelamento destes pedidos, para posterior classificação segundo critérios de equidade e prioridade, criando-se uma lista de candidatos que, em função do surgimento vagas, possam ir ocupando esses lugares a vagar.

Face ao exposto, por forma a que não se verifique violação da cláusula 50.<sup>a</sup> do AE e do n.º 4 do artigo 217.º do Código do Trabalho, e não sendo possível lançar mão de outros mecanismos, designadamente de trabalho extraordinário ou contratação de mais trabalhadores, conclui-se o seguinte, considerando que:

(i) O V. pedido não cumpre os termos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho;

(ii) A prestação de serviços de ... que o ... tem contratualizada com vários ... Associados assume a **natureza de interesse público**, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos dos Contratos/Protocolos outorgados e consequente aplicação de sanções a esta Associação;

(ii) Não é possível alterar o V. horário de trabalho do período da tarde (individualmente contratualizado) para o período da manhã, **já que tal implicaria a imposição de alteração do horário de trabalho de um trabalhador do período da manhã, para a tarde, o que não é possível face ao previsto na cláusula 50.<sup>a</sup> do AE e no n.º 4 do artigo 217.º do Código do Trabalho.**

Pelo que o V. requerimento é **indeferido**, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho e do n.º 1 in fine da cláusula 26.<sup>a</sup> do AE. (...)"

1.4. 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 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”.

2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios

úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.5.** A Diretiva 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.** 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.

**2.8.** 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.”*.

**2.9.** 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; (...).”

**2.10.** 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/a trabalhador/a, 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.11.** 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, 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).

**2.12.** 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.

**2.13.** 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.

**2.14.** 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.

**2.15.** 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/a trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.16.** 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”.

**2.17.** 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.

**2.18.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.19.** 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 determinar, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, os 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.** 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 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 que 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, 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.** A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado

---

<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>

de 02.03.2017<sup>3</sup>, o seguinte: - “ (...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 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.** Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão: - “*São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.*”

**2.24.** Na verdade, o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de período normal de trabalho e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que expressa o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho, doravante referido por CT.

**2.25.** Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (art.º 197.º e ss. do

---

3

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

C.T.) envolve três conceitos: - período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso e, bem como, do descanso semanal).

**2.26.** O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, socorrendo 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.

**2.27.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos/às seus/suas trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tal como bem espelha o .º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, referira-se ainda que o empregador deve facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conforme determina a alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho.

**2.28.** 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 permita 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 designios e que garantam o princípio da

igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

**2.30.** 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, sendo legítimo ao empregador 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, 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.

**2.31.** No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora** que lhe conceda um regime de trabalho em horário flexível, de das 7h15 às 15h45, porquanto tem uma filha menor com 1 ano de idade e que necessita de prestar assistência inadiável e imprescindível, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.32.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora invoca a preterição da formalidade legal do pedido da trabalhadora, nomeadamente no que concerne à declaração de comunhão de mesa e

habitação e falta de prazo durante o qual tal horário deve vigorar. Ora, relativamente a tal alegação, não obstante o facto de a trabalhadora não declarar expressamente que a sua filha menor vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação, afere-se do pedido remetido pela trabalhadora tal comunhão, porquanto a trabalhadora no seu pedido indica que *“(...) tenho uma filha menor (1 ano), moro sozinha e não tenho a quem a deixar na minha ausência (...)”*

**2.33.** Fundamenta por outro lado a entidade empregadora, a preterição da formalidade legal no que respeita à indicação do prazo, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT, relativamente a este argumento, cumpre mencionar que a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até a filha perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, da situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

**2.34.** Argumenta, referindo que a entidade empregadora necessita de um número determinado de trabalhadores/as, que se encontram distribuídos por dois turnos: das 7h às 15h30 e das 15h30 às 00h. Argumenta ainda que todos os horários são fixos e individualmente contratualizados com cada um dos/as trabalhadores/as. Invoca ainda que o horário contratado com a requerente é das 15h30 às 00h, com folga ao domingo e outra folga rotativa, que não é possível ajustar os horários, nem alterar o horário de outro/a trabalhador/a para substituir a requerente no turno que vinha a fazer, indicando ainda a entidade empregadora que nenhum/a outro/a trabalhador/a se mostrou disponível para alterar o seu horário e que a entidade empregadora não pode alterar unilateralmente impor tal alteração atenta a Cláusula 50.ª do AE. Refere ainda que os horários da manhã já se encontram completos, não sendo previsível a integração de novos/as trabalhadores/as, porquanto seria necessário, para colmatar a ausência de trabalhadora no seu horário. Alude

por fim a entidade empregadora que ficaria com excesso de trabalhadores/as no horário da manhã.

**2.35. Analisado o pedido da requerente**, afere-se que a trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, preenchendo os requisitos aí elencados.

**2.36.** Dispõe o artigo 56.º, já citado, que o/a trabalhador/a escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

**2.37. No que respeita à intenção de recusa notificada à trabalhadora**, afere-se de tal documento, a existência de dois horários: das 7h00 às 15h30 e das 15h30 às 00h.

**2.38.** É inegável que a organização dos tempos de trabalho é um poder da empresa. Porém, ao afirmar que aquela organização de trabalho não é suscetível de ser alterada por motivos relacionados com o próprio funcionamento da empresa, ou que os restantes trabalhadores foram contratados individualmente, aparenta não terem sido equacionadas as variantes possíveis e realizáveis em qualquer relação de trabalho, como sejam as ausências por motivo de doença, licença ou férias.

**2.39.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.

**2.40.** A trabalhadora/requerente escolheu o horário, dentro dos horários

existentes, horários estes, elaborados pela entidade empregadora e que lhe permitem fazer a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

**2.41.** Os limites estabelecidos pela trabalhadora são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida pela entidade empregadora, que foi possível aferir a sua existência através da consulta do mapa de turnos, junto pela entidade empregadora.

**2.42.** O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, 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.

**2.43.** De salientar ainda que, a cláusula 50.ª do AE, tal como estabelece o n.º 4 do artigo 217.º do CT refere que *“não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado”*, ora, a alteração do horário de trabalho não pode ser uma decisão irrazoável e discriminatória do empregador, tem de assentar numa justificação credível, que no caso concreto, se prende com o facto da requerente ter solicitado um regime de horário flexível, solicitando, dentro dos horários existentes, o que melhor lhe permita fazer essa conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Aliás, aceitar tal argumento, equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

**2.44.** Por último, importa pois considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este 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, a organização dos tempos de trabalho só é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou quando existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.45.** Em bom rigor, a entidade empregadora **não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento**, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.

**2.46.** Com efeito, a entidade empregadora não alega os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, não indica quantos trabalhadores/as necessita para cada um dos horários existentes, não indica o número de meios humanos necessários e que se encontram disponíveis face à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora, fazendo apenas uma alegação abstrata e genérica no que respeita à concessão do horário flexível solicitado.

**2.47.** Neste contexto, não resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora quantos/as trabalhadores/as tem na sua totalidade e que desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, nem tão pouco quantos/as trabalhadores são necessários para cada um dos horários existentes. Desta forma, da notificação efetuada à trabalhadora, não ficam demonstradas as razões que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento daquele serviço ou que aquela trabalhadora seja insubstituível.

**2.48.** Face ao exposto, não ficou demonstrado de que forma a atribuição do regime de horário flexível à trabalhadora é determinante para concluir pela inexistência de outros trabalhadores para os demais horários ou dias de semana. Considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.49.** 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, e, 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 17 DE JULHO 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.**