

**PARECER N.º 49/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 115/FH/2019

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 08.01.2018, por correio eletrónico, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., Chefe de .../ Supervisor, 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 trabalhador apresentou pedido de horário flexível, datado de 03.12.2018, recebido em 05.12.2018 pelo empregador, no qual vem solicitar trabalhar em regime de horário flexível no período compreendido entre as 8:30h e as 17:30h, com 1 hora de pausa para refeição, com descanso obrigatório ao domingo e descanso complementar ao sábado, até que o seu filho menor perfaça os 12 (doze) anos de idade.
- 1.3. Para tanto alegou que é pai de uma criança com 4(quatro) meses de idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação e que necessita que lhe seja atribuído horário flexível compatível com as suas responsabilidades familiares, uma vez que a mãe do menor tem um horário de trabalho de segunda a sexta feira compreendido entre as 9:00 e as 18:00h, exercendo também funções em regime de part-time numa

outra empresa com o horário das 19:00h e as 21:00h às segundas, quartas e sextas e das 13:00 às 17:00h aos sábados. O filho está ao cuidado de uma ama em que o horário limite são as 18:00h, pelo que atentos os horários atualmente praticados pelo Requerente e pela esposa, vêm-se os mesmos impossibilitados de ir buscar a criança dentro do horário indicado, não dispondo de ajuda de familiares que os possam acudir no cumprimento dessas responsabilidades.

- 1.4. Em 21.12.2018, a entidade empregadora expediu carta registada, com aviso de receção, para notificação do trabalhador da intenção de recusa, por este recebida em 24.12.2018, com o seguinte teor:

"(...)

*Na declaração que junta, a Pediatra declara que o ... necessita de acompanhar o seu filho durante o período do dia, durante a tarde, o que não se entende, uma vez que requer o horário "das 08:30h às 17:30h com uma hora de pausa para refeição (...)" quando é nesse período que necessita de acompanhar o seu filho.*

*Também não entende a Declaração da Segurança Social que informa que o horário de frequência da criança na ama é das 09:45h às 18:00h, quando a lei estabelece que a permanência da criança em ama é fixada de harmonia com o horário de trabalho da família. (cfr. artigo 22.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 115/2015 de 22 de junho). Ora salvo o devido respeito, as amas estão preparadas para famílias em que, por exemplo, ambos os progenitores trabalham por turnos.*

*Por último, há que referir que o que está a pedir não é a flexibilização do seu horário, mas sim exatamente o contrário, ou seja, o que pretende, na prática é a rigidez do seu horário.*

*Não obstante, como já se disse, a ... é sensível aos pedidos dos seus trabalhadores e tenta ir ao encontro das necessidades destes, no entanto e tal como refere na sua missiva, exerce a categoria de Chefe de .../Supervisor e como bem sabe, o tratamento de valores em geral e o tratamento de*

*nota/moeda em particular, é um serviço prestado sobretudo à tarde/noite, entre as 15h e as 9h, para possibilitar a recolha e entrega de valores durante o horário de expediente, nomeadamente dos bancos. Altura em que é necessário mais acompanhamento por parte dos operadores, mais organização, distribuição de serviço, verificação de diferenças, controlo de fechos de Balcões e clientes, controlo de sacos etc... .*

*Para além disso, o seu conhecimento do **negócio** e o **cargo de chefia** que ocupa pressupõem, como tão bem sabe, responsabilidades que não podem ser desempenhadas por qualquer pessoa. O que significa que neste momento, a ... não está capacitada de meios humanos capazes de o substituir no horário que agora pratica.*

*Acresce a isso o facto de que, para o **exercício de funções de chefia** na categoria de **Chefe de .../Supervisor** o horário das 8:30h às 17:30h está preenchido não existindo vagas para aquele horário. E como compreenderá não é exigível à empresa despedir qualquer um dos seus colegas com a mesma categoria profissional para o colocar no seu lugar.*

*Por tudo o que foi dito, e em conclusão, não é possível atender o seu pedido.”.*

- 1.5. O trabalhador requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, por carta registada, com aviso de receção, expedida a 27.12.2018, através da qual reitera o pedido e informa que:

*“(..)*

*os horários que neste momento disponho, conjugados também com a atividade profissional intensa da minha mulher não permitem que consiga sequer e praticamente conviver com esta e o meu filho; não raras vezes apenas nos cruzamos de manhã em casa, atento a que a mesma desenvolve duas atividades profissionais para provir ao sustento da nossa família em condições de dignidade. Como se tal não fosse suficiente, dados os horários que quer esta faz, quer os que eu faço, nenhum de nós poderia acorrer ao nosso filho, o que é absolutamente inaceitável atento os princípios e brocardos jurídicos acima*

*enunciados, e daí a razão de ser do meu pedido.*

*Mais a mais, o exercício de trabalho em período noturno e com rotatividade de dias como faço presentemente não me permite acompanhar o meu filho quer nas suas atividades do dia-a-dia, quer nas atividades do fim-de-semana, que seria efetivamente o único momento em que poderia almejar algum convívio familiar com este.*

*No que diz respeito à declaração enviada da pediatra é enfatizado o fato da necessidade de acompanhamento do menor pelo pai no período da tarde, ou seja, desde do momento em que o menor sai da ama, até ao fim do período laboral da mãe, e conseqüente chegada a casa.*

*Relativamente à questão do período de frequência da criança na ama, é de referir que a mesma foi solicitada à segurança social, sendo o seu horário estabelecido pela técnica da segurança social que esta incumbida da gestão destes processos.*

*Mais refiro também que no horário pretendido por mim existem outros trabalhadores que não têm ou não exerceram o direito a horário flexível, pelo que poderiam sempre V/ Exas. cuidar de conjugar os horários de trabalho de outros trabalhadores para proceder ao deferimento do por mim requerido, algo que como referido anteriormente é um direito consagrado na lei. De salientar também que esta alteração não tem um carácter definitivo, sendo até aos doze anos de idade do meu filho. Por fim, e ainda que se considere que o tempo é elevado, a rotatividade laboral permitirá sempre enquadrar novos trabalhadores para as funções que me estão acometidas dentro do horário em que presentemente me encontro, e por isso, falece quer o argumento de que já se encontra um excedente de trabalhadores no horário por mim pretendido, quer o de existir um défice de trabalhadores no horário que presentemente exerço.*

*Por fim, recordo V I Ex. as que subscreveram igualmente a 31 de março a Carta Portuguesa Para a Diversidade (conforme comunicado de imprensa emitido pelo Gabinete de Comunicação), na qual subscrevem a necessidade de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no emprego e em particular a maior inclusão dos trabalhadores no seio familiar, algo que é precisamente a tónica do por mim requerido a V/ Exas.*

(...).”

- 1.6. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 08.01.2019, por correio eletrónico.

\*

- 1.7. 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”:

*“ (...) c) 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 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

---

<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)

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 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

---

<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.

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

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 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, **o trabalhador vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime horário flexível para trabalhar em regime de horário flexível no período compreendido entre as 8:30h e as 17:30h, com 1 hora de pausa para refeição, com descanso**

**obrigatório ao domingo e descanso complementar ao sábado, até que o seu filho menor perfaça os 12 (doze) anos de idade.**

- 2.28.** Alegou para o efeito pretendido que é pai de uma criança com 4(quatro) meses de idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação e que necessita que lhe seja atribuído horário flexível compatível com as suas responsabilidades familiares, uma vez que a mãe do menor tem um horário de trabalho de segunda a sexta feira compreendido entre as 9:00 e as 18:00h, exercendo também funções em regime de part-time numa outra empresa com o horário das 19:00h e as 21:00h às segundas, quartas e sextas e das 13:00 às 17:00h aos sábados. O filho está ao cuidado de uma ama em que o horário limite são as 18:00h, pelo que atentos os horários atualmente praticados pelo Requerente e pela esposa, vêm-se os mesmos impossibilitados de ir buscar a criança dentro do horário indicado, não dispondo de ajuda de familiares que os possam acudir no cumprimento dessas responsabilidades.
- 2.29.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora sustenta a sua decisão no facto da declaração do Pediatra do menor referir que a criança necessita do acompanhamento do pai no período da tarde coincidindo com o horário solicitado pelo trabalhador para exercer a sua atividade.
- 2.30.** Afirma o empregador ser-lhe incompreensível o teor da declaração da Segurança Social que o horário de frequência do menor na ama é das 9:45h às 18:00h, em razão do disposto no art.º 22.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 115/2015, de 22-06, que estabelece que a permanência da criança na ama é fixada de harmonia com o horário de trabalho da família.

- 2.31.** Entende a entidade empregadora que o pedido consubstancia um horário rígido ao invés de um horário flexível.
- 2.32.** No respeitante às funções desempenhadas pelo trabalhador que sobrevêm da categoria profissional que detém, esclarece o empregador que compete-lhe proceder ao tratamento de valores em geral e ao tratamento de nota/moeda em particular, serviço este prestado sobretudo à noite, entre as 15:00h e as 9:00h, para possibilitar a recolha e entrega de valores durante o horário de expediente, daí resultando maior necessidade de acompanhamento por parte dos operadores.
- 2.33.** O conhecimento detido pelo trabalhador e o cargo de chefia que ocupa, pressupõe responsabilidades, que por serem inerentes ao cargo, não podem ser desempenhadas por pessoa que não reúna os requisitos necessários, conclui a entidade empregadora.
- 2.34.** A entidade empregadora afirma que, presentemente, não dispõe de meios humanos capazes de substituir o trabalhador no horário que está a praticar.
- 2.35.** O exercício de funções de chefia na categoria do Requerente no horário entre as 8:30h e as 17:30h, está preenchido, não existindo vagas para aquele horário, de acordo com a informação fornecida com o empregador.
- 2.36.** O trabalhador na apreciação à intenção de recusa reitera o pedido e realça o facto dos horários dos progenitores não lhe permitem praticamente conviver com a mulher e o filho, sendo não raras as vezes em que apenas se cruzam de manhã ainda em casa, a que acresce o

facto daqueles horários impossibilitarem-lhes acorrer ao filho.

- 2.37.** Alega o Requerente que o exercício de trabalho em período noturno e regime de rotatividade não lhe permite acompanhar o filho quer nas suas atividades do dia-a-dia, quer nas atividades do fim-de-semana.
- 2.38.** No que diz respeito à declaração da pediatra junta ao pedido, enfatiza a necessidade de acompanhamento do menor pelo pai no período da tarde, ou seja, desde do momento em que sai da ama até ao fim do período laboral da mãe e conseqüente chegada a casa.
- 2.39.** Relativamente à questão do período de frequência da criança na ama, refere o Requerente que foi solicitado à Segurança Social, tendo o horário sido estabelecido pela técnica da segurança social responsável pelo processo.
- 2.40.** Assevera o trabalhador que existem colegas na empresa com o horário por si pretendido que não usufruem de regime de trabalho em horário flexível, porque não têm o direito ou tendo não o exercem.
- 2.41.** Conclui, apelando a que a entidade empregadora dê cumprimento à Carta Portuguesa Para a Diversidade, subscrita a 31 de março, relativamente à necessidade de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no emprego e, em particular, a maior inclusão dos trabalhadores no seio familiar.
- 2.42.** Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.
- 2.43.** O trabalhador elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, no qual identifica um



período de trabalho diário com uma amplitude de 8 (oito) horas, a realizar de segunda a sexta, com descanso obrigatório ao domingo e descanso complementar ao sábado.

- 2.44.** Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o trabalhador 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.
- 2.45.** 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.
- 2.46.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida e se o serviço funciona por turnos é fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos para que não soçobrem períodos a descoberto.
- 2.47.** 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.

- 2.48. Como bem esclarece o Douo Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, atrás identificado, "***será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.***".
- 2.49. 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 os interesses dos empregadores e as necessidades familiares dos/as trabalhadores/as, 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.
- 2.50. A entidade empregadora admite a existência do horário solicitado pelo trabalhador, para a sua categoria profissional, bem como resulta clara a existência do horário referido da consulta do mapa de horários que acompanhou o presente processo (doc. n.º 5).
- 2.51. Apesar de observada a inscrição do horário solicitado naquele mapa de horários, a entidade empregadora firma pela impossibilidade de alteração dos trabalhadores escalonados para assegurar os turnos pré-definidos pela empresa, fazendo o raciocínio de que para atribuir o turno pretendido pelo Requerente teria de existir uma vaga nesse mesmo turno por falta de preenchimento da mesma.
- 2.52. Ora, cremos, conforme já se explanou, que não foi essa a intenção do legislador aquando da feitura da norma contida no artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.53. Acrescenta o Requerente existirem outros trabalhadores que se encontram colocados no período horário por si pretendido, que não têm

direito ao regime de horário flexível ou, tendo direito, não o exercem.

- 2.54.** A empresa não refere na intenção de recusa existirem na empresa, designadamente nas funções do requerente e no horário por aquele solicitado, trabalhadores em regime de horário flexível, contudo da análise do mapa de horários (doc. n.º 5), constam 6 (seis) trabalhadoras com horários especiais, todas com a categoria profissional de operadoras de valores, 5 (cinco) das quais para acompanhamento de filhos menores de 12 (doze) anos de idade.
- 2.55.** No mesmo mapa estão registados 10 (dez) horários das 8:30h às 17:30h ocupados por trabalhadores com funções de chefia.
- 2.56.** Funções de chefia são também as desempenhadas pelo Requerente na qualidade de Chefe de Brigada/ Supervisor.
- 2.57.** Pelo exposto, conclui-se que não logrou a entidade empregadora provar a indispensabilidade do trabalhador requerente para assegurar o funcionamento do serviço onde exerce funções, nem a existência de motivos imperiosos de serviço que obstem à autorização do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, designadamente alegando factos concretos e inequívocos que permitam estabelecer a relação de causalidade entre a atribuição do horário solicitado e a presença de exigências imperiosas de funcionamento da empresa.
- 2.58.** Em bom rigor, 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, provendo, por esta via, à necessidade de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no emprego e, em particular, a maior inclusão dos trabalhadores no seio familiar, conforme decorre da Carta

Portuguesa Para a Diversidade.

2.59. Quis o legislador que a indicação do horário flexível ficasse na disponibilidade da vontade do/a trabalhador/a. Aliás, de outro modo, inexistiria qualquer viabilidade de conciliação das necessidades decorrentes da vida familiar com as obrigações decorrentes do contrato de trabalho. A escolha do horário é efetuada por quem dele carece e tendo sempre por referência o interesse superior da criança e as necessidades do agregado familiar. Sobeja ao empregador a elaboração do horário requerido, ainda que este horário flexível na sua execução seja fixo, cedendo, no caso, os direitos constitucionais ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial perante o direito fundamental dos pais e mães, quando em confronto.

### 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., para trabalhar no período compreendido entre as 8:30h e as 17:30h, com 1 hora de pausa para refeição, com descanso obrigatório ao domingo e descanso complementar ao sábado, até que o seu filho menor perfaça os 12 (doze) anos de idade.
- 3.2. O empregador deve proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e

peçoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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 23 DE JANEIRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENCAS ANEXA.**