

## PARECER N.º 673/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 4758-FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 12.11.2019, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de técnica de ...("T...") a exercer funções no setor do ... da área de ....

**1.2.** O pedido da trabalhadora, remetido por correio eletrónico em 21.10.2019, foi apresentado nos termos a seguir transcritos:

*"(...) T... no ..., funcionária ... n.º (...) venho por este meio e nos termos dispostos na Lei 56 e 57 7/2009 de 12 de fevereiro, solicitar um horário flexível para assistência à minha filha (...) nascida a 10 de fevereiro de 2019.*

*O horário pretendido será de segunda a sexta-feira com entradas às 08H00 de forma a conseguir conciliar a minha atividade profissional com a minha vida familiar. (...)"*

**1.3.** A 31.10.2019 a entidade empregadora remeteu por correio registado á requerente a intenção de recusa, que foi rececionada em 04.11.2019, nos termos que a seguir se reproduzem:

*Acusamos boa receção do pedido de v. Exa., remetido via e-mail no passado dia 21 de outubro de 2019, com vista à prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira em turno fixo com entradas às 8h00 e saídas às 16h30.*

*Assim, serve o presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de horário apresentado por v. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente. Mais se informa que v. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da receção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.*

\*

*FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA*

*1-Enquadramento e Organização dos Horários na ...*

*1.º*

*A ... – ... (“...”) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de ..., conforme pode ser verificado através da consulta da certidão permanente da sociedade, acessível através do código de acesso (...), que se dá por reproduzida para todos os efeitos legais.*

*2.º*

*Exercendo a sua atividade nos ..., para o que se encontra devidamente licenciada.*

*3.º*

*A atividade core business da ... é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do ...*

*4.º*

*Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo I ao ..., licenciada pela ... para o exercício da atividade de ... nas seguintes categoriais de serviços (para a ...):*

*a) Categoria 1 - ...*

*b) categoria 2 - ...*

*c) Categoria 3 - ...*

*d) Categoria 4 - ...*

*e) Categoria 5 - ...*

*f) Categoria 6 - ...*

*g) Categoria 7 - ...*

*h) Categoria 9 - ...e*

*i) Categoria 10 - ...*

*5.º*

*No exercício da sua atividade, a ... esta adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, durante todo o ano civil, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ... clientes da ..., cujas ...devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.*

*6.º*

*Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, abrangendo sábados, domingos e feriados.*

*7.º*

*Tal implica que, ultrapassado o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais de trabalho legalmente permitidos, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221º, n.º 1 do CT.*

*8.º*

*Assim, dispõe também a cláusula 27.ª, n.º 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada - publicado no ... - que «( ... ) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.»*

*9.º*

*Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa ("AE"), em conformidade como disposto nas suas Clausulas 25.º, 27.ª e 47.ª, bem como com o que se dispõe nas Clausulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "T..." e "...", estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:*

*a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;*

*b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*

c) *horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);*

d) *horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*

e) *horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas ("H24"), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;*

f) *horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no período anterior;*

g) *horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*

h) *horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*

i) *outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.*

10.º

*Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido a luz do Anexo do AE aplicável a ..., constata-se que as categorias profissionais de Técnico ...(T...) e de Operador de ...(O...) são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne- cfr. Clausulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "T..." e "O...".*

11.º

*Por ultimo, importa salientar que, nos termos da cláusula 32.ª, n.º 1 do AE, à imagem do disposto a luz do 212.º do CT, se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».*

12.º

*A Trabalhadora ... (...) encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de Técnica de ... ("T..."), exercendo atualmente a sua atividade no Sector do ... da área de ... da ..., com um período normal de trabalho de 7.5h/dia prestado de segunda-feira a domingo, de acordo com horário de trabalho*

*estabelecido pela Empresa a fim de garantir assistência em terra diária aos voos das ... que a ... assiste.*

13.º

*Em conformidade como descritivo funcional da categoria profissional de T..., estatuído na Cláusula 1.ª do Anexo ao AE relativamente a categoria profissional de T... aplicável à Trabalhadora ..., o T... é «o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos ... pela Empresa, .... Executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: ....».*

14.º

*Ora, de acordo com o disposto nas cláusulas 14.ª e seguintes do Anexo ao AE relativamente às categorias profissionais aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de T... é feita em regime de turnos.*

15.º

*Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.*

16.º

*As necessidades da operação da área de ... diferem, entre os vários dias de semana, registando-se às sextas-feiras, sábados e domingos uma atividade operacional muito intensa, com, conseqüentemente, maiores necessidades de recursos humanos ("RH"), para fazer face a tais necessidades, conforme gráfico que se segue:*

-----  
17.º

*Como se pode verificar pelo gráfico do artigo anterior, face em picos operacionais identificados, os recursos humanos disponíveis para a área de ..., onde a Trabalhadora ... se insere, deveriam ser em maior quantidade aos sábados e domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que não sucede, conforme se pode verificar pelo seguinte quadro, onde é evidente que as linhas tracejadas a azul e verde (respetivamente sábados e domingos) se situam a um nível inferior em termos de números de trabalhadores comparativamente aos restantes dias de semana, sem,*

*contudo, existir uma correspondência de diminuição da atividade operacional aos fins-de-semana:*

18.º

*Os motivos pelos quais a ... tem dificuldades em ter mais recursos ao serviço aos domingos, dia em que a Operação é ainda mais acentuada, são de duas índoles:*

- a) Tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores através da concessão de menos folgas ao fim de semana; e*
- b) Efeito dos horários especiais, de segunda a sexta-feira, atualmente praticados.*

19.º

*Quanto ao primeiro ponto, na tabela infra está indicada a distribuição dos trabalhadores com a categoria profissional de T..., com funções na área de ..., por tipo de horário, e com a evidenciação do peso da distribuição de folgas aos sábados e domingos, assim como a indicação do afastamento médio (tempo que decorre entre folgas que coincidem com o fim-de-semana) entre fins-de-semana:*

-----  
20.ºos

*É possível constatar que os trabalhadores com horários não especiais se situam atualmente na ordem dos 73% e que o peso das folgas aos sábados é de 18% e aos Domingos é de 15,6%, número que ainda está ligeiramente acima dos 14,3% (percentagem obtida, caso as folgas fossem repartidas equitativamente pelos 7 dias da semana - 100% /7 [dias da semana]).*

21.º

*Efetivamente, a ... faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos domingos, em particular.*

22.º

*Ainda assim, esse esforço penaliza bastante a ..., na perspetiva de custos extra necessários para atingir aquelas metas, o que se pode traduzir na perda de clientes a longo-prazo, e, logicamente, em perdas de postos de trabalho.*

23.º

*Ainda assim, esse esforço penaliza bastante a ..., na perspetiva de custos adicionais necessários para atingir aquelas metas, o que se pode traduzir na perda de clientes a longo-prazo, e, logicamente, em perdas de postos de trabalho.*

24.º

No que respeita o ponto referido na alínea b) do artigo 18.º, nas imagens infra é possível verificar quais são as coberturas da operação e que tarefas ficam por alocar, tipicamente, num Sábado e numa segunda-feira, para efeitos comparativos:

-----  
25.º

A cobertura, representada pela área amarela, em determinados períodos do dia da Operação num Sábado, cujas necessidades se encontram evidenciadas pela linha azul, situa-se demasiado à tangente (não havendo margem para que a Operação funcione como deveria): é que a execução de duas tarefas consecutivas pode não se fazer de forma imediata, por efeito dos constrangimentos das infraestruturas .... O referido layout implica que os RH possam ter de percorrer distâncias significativas entre duas tarefas. Assim sendo, os RH vão demorar mais tempo a executar as tarefas e, em consequência, no seu horário de trabalho, vão executar menos tarefas do que o que seria, inicialmente, previsível (logo, vai haver necessidade de um maior número de RH durante o período de pico da operação, daí se falar na dita "margem", para além do planeado inicialmente, para as necessidades operacionais sejam satisfeitas convenientemente).

26.º

Aliado a este facto é também causa da necessidade de haver uma margem significativa de RH (a mais) relativamente àquelas que poderiam parecer, num primeiro momento, as necessidades da operação, surge a impossibilidade de se partirem as tarefas (ou seja, as tarefas em causa têm de ser executadas de forma consecutiva, pelo mesmo RH, não sendo possível distribuí-la por outros RH).

27.º

Em consequência, aos sábados, não havendo margem de RH suficiente, ficam tarefas por alocar (e por executar) em número muito considerável, o que leva à ineficiência da operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com a consequente perda de clientes da .... Efetivamente, há necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra disponível:

-----  
28.º

Por outro lado, é possível visualizar no gráfico infra a cobertura da Operação para uma segunda-feira, em que se constata que, por efeitos da atribuição de horários regulares de segunda a sexta-feira ao abrigo da parentalidade, para períodos horários que não constituem os picos operacionais, os RH disponíveis estão muito além das



*necessidades, chegando-se ao cúmulo de ter T...’s sem qualquer tarefa alocada - o que se consubstancia num desperdício que não é exigível que a Empresa tenha de suportar (a linha azul representa as necessidades e a mancha amarela os recursos humanos disponíveis, representando a mancha verde os recursos humanos que se encontram em excesso na referida faixa horária, sem tarefas efetivas atribuídas):*

-----  
29.º

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

-----  
30.º

*Entende-se que tal facto (o de haver tarefas que ficam por alocar, necessariamente, pelo facto de os horários não estarem a ser planeados de forma perfeitamente proporcional com as necessidades da operação) configura o tal critério da possibilidade da fundamentação da recusa com «exigências imperiosas do funcionamento da Empresa» - pois, na verdade, a atribuição do horário flexível gera ineficiência operacional, o que não é legítimo.*

31.º

*Efetivamente, a atribuição de horários especiais com mais folgas ao fim de semana contribui muito significativamente para aumentar o impacto negativo deste problema. O aumento de RH com este tipo de horário irá, por um lado, aumentar o desequilíbrio já existente da cobertura entre dias de semana, e, por outro lado, diminuir a concessão de folgas nos fins-de-semana aos trabalhadores com horário não especial.*

32.º

*Atualmente, a ... tem de gerir 40 recursos humanos com horário flexível de 2.ª a 6.ª, o que é manifestamente complicado, quer a nível operacional quer a nível de gestão de relações interpessoais entre colaboradores da mesma área que usufruem de condições distintas.*

33.º

*A atribuição de mais horário especiais desse tipo gera ineficiências operacionais não suportáveis pela Empresa, agudizando os problemas já identificados, mais gerando, a médio-prazo, perdas de postos de trabalho.*

34.º



*Ora, como supra se referiu (artigo 19), atualmente, no grupo e na área de trabalho onde a trabalhadora ... se encontra integrada (...), já existem 40 (quarenta) recursos humanos em horários de trabalho flexível a prestar unicamente de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup>, para além dos 111 (cento e onze) que correspondem a 20% da sua força laboral naquela área, a beneficiar de horários de trabalho flexíveis, perfazendo um total 27% de trabalhadores com a categoria profissional de T... a exercer funções na Área de ... que não estão disponíveis para a prestação de trabalho na amplitude que a exigência operacional da ... exige, o que é manifestamente complicado quer a nível operacional quer a nível de gestão de relações interpessoais entre colaboradores da mesma área que usufruem de condições distintas. A atribuição de mais horários especiais desse tipo gera ineficiências operacionais não suportáveis pela Empresa, agudizando os problemas já identificados, mais gerando, a médio-prazo, perdas de postos de trabalho.*

35.º

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

36.º

*Assim, atenta a necessidade de dar cumprimento aos direitos decorrentes da proteção da parentalidade, organizou a ... horários de trabalho que satisfizessem, pelo menos em parte, as necessidades operacionais, mas também cumprissem, na integra, as disposições legais quanto à proteção da parentalidade - ainda que a atividade desenvolvida pela ..., face ao descritivo factual que se tem vindo a expor, preencha o requisito de recusa previsto no art.º 57.º nº 2, do CT.*

37.º

*Em consonância, foram elaborados horários de trabalho especiais no âmbito dos quais seriam integrados os trabalhadores(as) que solicitassem alteração do regime de prestação de trabalho ao abrigo da proteção da parentalidade.*

38.º

*Atenta, ainda, a perceção de que um adequado acompanhamento de filhos menores, na aceção da proteção da parentalidade, não se compadece com entradas variadas de dia para dia durante o mesmo turno (sequência de dias*

*consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos), ou de uma variedade de horas de entrada na sequência de turnos que o trabalhador integrado no mesmo horário tem de percorrer, são estes horários de trabalho especiais em relação aos restantes horário de trabalho existentes na organização laboral da ..., porquanto:*

*a). Preveem um número reduzido de entradas e saídas possíveis em rotaplan, sendo que as entradas durante os dias que constituem os turnos são, com uma maior incidência, fixas; e,*

*b) Para além disso, não preveem a prestação de trabalho no período noturno entre as 20 horas de um dia e as 7h30 horas do dia seguinte, independentemente de os(as) trabalhadores(as) requerentes preencherem ou não os requisitos referidos no n.º 1 do artigo 60.º do Código do Trabalho.*

*39.º*

*Visou-se com a elaboração e implementação destes horários especiais, não só assegurar os direitos inerentes à proteção da parentalidade, como também proceder a uma harmonização e distribuição mais equitativa dos horários de trabalho aplicáveis aos trabalhadores a quem estes direitos assistem, sempre atendendo a uma cobertura mínima das necessidades operacionais.*

*40.º*

*Ainda assim, e não obstante o contexto supra sobejamente retratado e que é do conhecimento da Trabalhadora, numa empresa com laboração contínua a Trabalhadora ..., ao efetuar um pedido de horário especial, escolheu os dias da semana em que pretende trabalhar, bem como o horário de entrada e de saída.*

*41.º*

*Neste contexto, o pedido da trabalhadora ..., com a escolha dos dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e saída, não pode ser enquadrado no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT.*

*42.º*

*Não nos podemos esquecer que, não obstante o legislador, nos termos do disposto no artigo 56.º do CT, conferir ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos, o direito a trabalhar em regime de horário flexível,*

*43.º*

*Tal direito tem limitações, e está sujeito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 56.º e 57.º do CT.*

*44.º*

*Designadamente, nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 56.º do CT, que ora transcrevemos: «Entende-se por horário flexível, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, (sublinhado nosso), as horas de início e termo do período de trabalho diário», sendo que a ênfase desta disposição, reside nos limites de escolha que o trabalhador tem quanto as horas de início e de termo do período de trabalho.*

45.º

*Considerando que a trabalhadora ... pratica um horário de trabalho (de segunda-feira a domingo com amplitude horária das 04h00 à 00h00), o presente pedido de prestação de trabalho em regime flexível unicamente de segunda a sexta-feira, não corresponde a uma escolha de início de termo do período normal de trabalho diário, mas sim a uma verdadeira escolha dos dias da semana em que pretende prestar trabalho, bem como das respetivas horas de entrada e saída.*

46.º

*Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho, especialmente num contexto de laboração contínua com e a da ..., equivale a uma elaboração au alteração do horário de trabalho em vigor, prevista respetivamente artigo 212.º e 217.º, cuja competência está adstrita ao empregador e não ao trabalhador.*

47.º

*De facto, se todos os colaboradores da ... que, recorde-se, é uma empresa que trabalha em regime de horário contínuo todos os dias da semana e todos os dias do ano, pretendessem trabalhar unicamente durante as horas do dia e os dias da semana que mais lhe convém, o sucesso e desenvolvimento da atividade da ... não seria possível.*

48.º

*No limite, qualquer dia, a Empresa só poderá assistir ... que voem de segunda-feira a sexta-feira e em horários muito limitados (aqueles que os trabalhadores escolhem para trabalhar), tendo que rejeitar a prestação de serviços de assistência a clientes ... fora destes horários, com a conseqüente perda de clientela, lucros e postos de trabalho.*

49.º

*Também os ..., que hoje em dia estão .... - vão ter que ajustar o... aos dias em que a ... terá recursos humanos disponíveis para prestar os serviços de a... necessários ....*

50.º

*Neste contexto não nos podemos esquecer que a ... é uma empresa que presta serviços que se destinam a satisfação de necessidades sociais impreteríveis na medida*

*em que se encontra integrada no sector dos ... (vide artigo 537.º, n.º 2 alínea h) do CT), pelo que as exigências imperiosas do funcionamento da empresa têm que ser avaliadas também neste âmbito.*

51.º

*Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho solicitado, de segunda a sexta-feira, com entradas às 08030 e saídas às 16h30, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa. (...)"*

**1.4.** Notificado da intenção de recusa, a trabalhadora em 06.11.2019, remeteu por correio registado, a sua apreciação, nos seguintes termos:

*(...)"Por referência a comunicação n.º ..., recebida no passado dia 04 de Novembro de 2019, vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua APRECIÇÃO, o que faz com os fundamentos seguintes:*

***I - Do pedido e seus fundamentos***

*1. A Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável a sua filha (...), de 8 meses, nascida a 10.02.2019, até a mesma perfazer 12 (doze) anos, nos termos do art.º 56.º, n.º 1 do CT.*

*2. O horário pretendido, e que ora melhor se esclarece, compreende entrada às 08h00 e saídas até às 16h30, de Segunda a Sexta, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.*

*3. Vieram V. Ex.as manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

*Ora vejamos,*

*4. A trabalhadora, ora Requerente, é mãe da menor supramencionada, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme documento agora junto.*

*5. Para prestar à sua filha os cuidados e assistência necessários, vista a sua idade e falta de autonomia, a Requerente terá que entrar e sair do trabalho às horas indicadas.*

*6. Com tal horário, conseguirá acautelar a recolha da menor no infantário, uma vez que a menor, naturalmente, não consegue, nem pode regressar a casa sozinha e cumprir as suas rotinas autonomamente.*

*7. Aos fins-de-semana e feriados o apoio familiar é também necessário. A criança, com 8 meses de idade, não pode ficar sozinha, desacompanhada, sujeita a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.*

8. Por conseguinte, o horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, inclusive porque o progenitor, não tem horário regular, estando sujeito, pela sua atividade profissional, a ter que sair em serviço a qualquer hora em qualquer dia da semana. Por conseguinte, essa desregulação horária torna ainda mais premente que os dias de descanso (semanal e obrigatório) da Requerente sejam ao fim-de-semana, por forma a programar eficazmente as rotinas da menor e acautelar que nada lhe faltará.

9. Pelo que o horário peticionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar de ambos.

10. Só assim, portanto, a Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto mãe, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento da sua filha, o que não pode ser descurado - o que tem proteção, não apenas na vertente moral como legal, uma vez que a Requerente pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres.

## **II – Da refutação da intenção de recusa por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa**

11. Desde já se deixa expresso que a Requerente impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.

Vejamos que,

12. O objetivo do regime do horário flexível e a proteção da maternidade e da paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores têm direito a organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

13. Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Sempre se dirá que tais "exigências imperiosas", para os devidos efeitos legais, terão que Sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.

14. As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por cerca de seiscentos trabalhadores da ... que trabalham na área de ..., pelo que a Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.

15. No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da ..., é importante referir que os planos de ... são conhecidos com mais de 6 (seis) meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.

16. E, relativamente ao trabalho par turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade, e que não deverá ser também prejudicada no regime dos horários flexíveis, cujo objetivo é acautelar as responsabilidades parentais dos trabalhadores.

Desde já,

17. Se impugnam todos os quadros e gráficos juntos, pois os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos da Requerente.

18. A Requerente é T... na área de ....

19. Na recusa, a empresa argumenta que o Sábado (ponto 25º) é um dia em que as necessidades se situam "à tangente".

20. Ora, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam existir em maior quantidade, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer a gestão dos recursos humanos (o que inclui alocações, contratações, etc.).

21. Só assim ser perceberia o argumento de que existe, por parte da empresa, uma tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores social e familiarmente.

22. Mais é referido que, noutros dias, existem tarefas que ficam por alocar, designadamente "numa" Segunda-Feira. No entanto, as tarefas por alocar "numa" Segunda-Feira correspondem a uma qualquer Segunda-Feira que poderá nem ser representativa.

23. A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horário flexível gera "ineficiência operacional", porém, não é a Requerente que tem que ser responsabilizada (e prejudicada no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, a responsabilidade é da empresa.

24. A alegada "ineficiência operacional" é utilizada como um critério de "exigências imperiosas da empresa", contudo, a Requerente não concede que tal assim possa ser considerado.

25. A própria letra da lei "exigências imperiosas" colide com a argumentação tecida, que assume verificar-se uma "ineficácia". A ineficácia, a existir, pode ser superada, colmatada, ultrapassada. Não estamos, pois, no âmbito de qualquer fundamento referido no n.º 2 do art.º 57.º do CT.

26. É também referido que a ... não consegue suportar mais horários flexíveis na área do .... Ora, a Requerente não sabe (nem tem que saber) como foram apurados tais dados, pelo que os impugna.

27. O horário invocado pela empresa nos artigos 35.º a 38.º, alegadamente criado para dar resposta aos pedidos de horário flexível, consubstancia um horário genérico que não atende às particularidades de pedido, pois que nem todos os trabalhadores têm as mesmas necessidades, pelo que, se, eventualmente, esse horário consegue dar resposta às necessidades de alguns trabalhadores, tal não significa que consiga dar resposta aos restantes, pela especificidade de cada caso.

28. Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., a pretensão de entrada às 08:00 e saída às 16:30 horas, de segunda-feira a sexta-feira, enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que "entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (n.º 2 do artigo 56.º do CT).

29. Ora, foi exatamente isso que a Requerente peticionou. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis à sua filha de 8 meses de idade.

30. Como já decidido anteriormente pela CITE, em parecer n.º 1843/CITE/2016, para argumentação semelhante "a justificação apresentada pela entidade patronal relativamente ao pedido como horário flexível não tem fundamento, visto que o pedido do trabalhador se adequa à redação do artigo 56.º do CT, em especial do seu n.º 1, que estabelece que o trabalhador tem de indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário" - outra conclusão não se poderia retirar.

Por fim,

31. Acrescera dizer que o horário requerido, para além de satisfazer as suas responsabilidades familiares, também tem a virtualidade de permitir à empresa ter um recurso humano num horário que contempla um grande fluxo de ..., designadamente no período da manhã. (...)"

## **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 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens

e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**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 arbitrio 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 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 incumprimento de tal prazo, 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 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*

---

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

<sup>2</sup>

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

<sup>3</sup>

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

*da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º e 80.º, n.º 1, 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.** 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.

**2.26.** Refira-se, ainda, 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 n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, tal como determina ainda a alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho, que o empregador deve facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da



atividade profissional com a vida familiar.

**2.27.** 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.

**2.28.** 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.

**2.29.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da 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, 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.

**2.30.** No caso em apreço, no pedido inicial, a requerente pretende um horário em regime de horário flexível nos seguintes períodos de trabalho, *“entrada as 8h00 e saídas até às 16h3, de 2ª feira a 6ª feira.”* Tal pedido prende-se com o facto de ser mãe de uma bebé de 9 meses de idade.

**2.31.** De acordo com a intenção de recusa, a trabalhadora integra o horário 202XT, em regime de turnos rotativos.

**2.32.** Do mapa de horário, junto pela entidade empregadora, afere-se quais os turnos rotativos e existentes na área de serviço onde a requerente exerce funções, referindo que os turnos existentes são: das 4h00/13h00, das 4h30/13h30, das 5h30/14h30, das 6h00/15h00, das 13h30/22h00, das 14h30/23h00 e das 15h30/00h00.

**2.33.** Assim, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, afere-se que o pedido formulado não se enquadra no horário de funcionamento do serviço onde a trabalhadora desempenha as suas funções, porquanto esta solicita para iniciar a sua atividade a partir das 8h00 e terminar às até 16h30h, e a entidade empregadora dispõe de turnos rotativos, sendo que em nenhum dos turnos existentes, no serviço onde a trabalhadora exerce funções, se inicia às 8.00h ou termina às 16.30h.

**2.34.** Não obstante o facto da requerente em sede apreciação, impugnar os quadros e gráficos que o empregador faz referência ao longo da intenção de recusa, é de salientar que em nada tal impugnação altera a circunstância da trabalhadora ter solicitado um horário de trabalho desenquadrado dos turnos existentes. Neste sentido e porque o pedido iria ter como consequência o desvirtuamento dos horários implementados pelo empregador, o solicitado não poderá ser atendível.

**2.35.** Por outro lado, a CITE entende ser razoável que a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT, possa ser de 30 minutos, com a finalidade essencial de aqueles poderem conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a sua vida familiar (Parecer n.º 15/CITE/2010).

**2.36.** Assim, cumpre referir que, face ao acima exposto, pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável no horário de funcionamento do serviço onde a requerente desempenha as suas funções.

**2.37.** De referir ainda que, face ao acima exposto, não foram apreciadas as motivações de facto da entidade empregadora para a recusa do horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares.

**2.38.** 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, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., sem prejuízo da

trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro do horário de funcionamento dos serviços da entidade empregadora.

**3.2.** Recomendar à empresa ..., que promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE DEZEMBRO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**

“Processo 4758 reunião do dia 4/12/2019

A CGTP vota contra o presente projeto de Parecer por se entender que os horários juntos pela entidade empregadora não são reconhecidos pela trabalhadora, pelo que nesse sentido não se vislumbra a razão para o seu parecer favorável à recusa, sem que se descortine efetivamente quais os horários existentes e da razão porque este parecer considera existirem razões para a recusa.

Lisboa 4 de dezembro de 2019