

## PARECER N.º 41/CITE/2020

**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 e respetivas alterações.

Processo n.º 4/FH/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 02.01.2020 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de chefe de equipa na ..., no ...

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador e recepcionado pela entidade empregadora em 03/12/2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

*Eu (...) venho, por este meio requerer o horário flexível conforme artigo 56º e 57º do código de trabalho em vigor, devido ao facto de o horário por turnos não ser compatível para dar o devido acompanhamento e cumprimento de deveres de progenitor do menor (...) de 3 anos e encarregado de educação do mesmo, venho assim requerer a vossas excelências os horários compreendidos entre as 04h00 e as 24h00 de segunda a sexta-feira. Devido ao facto da minha mulher também trabalhar por turnos, torna-se impossível a conciliação de horários durante o fim de semana.*

"(...)"

1.3. A 20.12.2018, O trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)

*Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de Vexa, recepcionado a 3 de dezembro de 2019, (mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível consubstanciado na prestação de trabalho com uma amplitude diária compreendida*

*entre as 04h00 e as 24h00, de segunda a sexta, excluindo feriados e fins de semana, atendendo a responsabilidades familiares com menor de 12 anos, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção.*

*Nessa sequência, cumprirá tecer as seguintes considerações:*

1- *A ... é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em ... a ..., exercendo a sua atividade nos ... de ..., ..., ... e ..., para o que se encontra devidamente licenciada.*

*A atividade desta Empresa é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade dar resposta às necessidades operacionais da execução do ..., assistindo a ... no ..., ..., ... e ... Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada, atento o princípio de equidade entre todos os trabalhadores e o facto de a ... no exercício da sua atividade se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência em ... em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos transportadores, clientes da ..., cujas ... utilizadas no ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas. Por esse motivo, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo que a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência em ... é efectuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).*

2- *Tendo todo o supra exposto em consideração, cumpre, no caso concreto, proceder à explicação com base na qual entende esta Empresa não poder aceder ao requerimento efetuado por Vexa, o que fazemos com base nos seguintes fatores:*

*i) A ... assiste diariamente, no ..., durante o designado Inverno ..., a uma média de 34 ... distribuídos pelos horários de funcionamento operacional como se exemplifica infra:*

*2ªFeira - amplitude 04h45-24h00;*

*3ªFeira - amplitude 04h45-24h00;*

*4ªFeira - amplitude 04h45-24h00;*

*5ªFeira - amplitude 04h45-24h00;*

*6ªFeira - amplitude 04h45-24h00;*

*Sáb. - amplitude 04h45-24h00;*

*Dom.- amplitude 04h45-24h00.*

*De notar que a operação se exerce de forma irregular ao longo da referida amplitude, verificando-se picos na operação, nomeadamente, aos domingos das 10h00 às 13h00 e das 17h00 às 20h30.*

*ii) As funções exercidas por Vexa são as de Chefe de Equipa e são prestadas em 3 turnos de trabalho, encontrando-se constituídos, em média, por 3 chefias por turno, número que se apresenta como estritamente necessário para assegurar a coordenação diária das equipas afetas aos ... que lhes são atribuídos, de modo a garantir a segurança (...) da operação.*

*iii) A organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado na Lei e no Acordo de Empresa celebrado entre a Empresa e o ... - e outros, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º ..., de ... de 2016, encontrando-se ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais, pelo que a atribuição do horário requerido implicaria a impossibilidade de se dar resposta, dentro dos limites mínimos de qualidade e de segurança, aos quais esta Empresa está obrigada, nos seguintes horários:*

*Sábado- amplitude 04h45-24h00 (verificam-se ser necessários 7 Chefes de Equipa);*

*Domingo- amplitude 04h45-24h00 (verificam-se ser necessários 8 Chefes de Equipa).*

*Atento o supra exposto, não se vislumbra possível alterar a organização do tempo de trabalho de forma diferente da que se encontra definida, atentas as explicadas razões de funcionamento da empresa e por impossibilidade de substituição de Vexa nos horários em causa, na medida em que tal implicaria uma redução do número mínimo de trabalhadores, com as mesmas funções no serviço ao qual V. Exa encontra afeta, aos fins de semana e dias feriado.*

*Mais se refira que em razão do facto de existirem trabalhadores afetos a esse Departamento, com as mesmas funções, com limitações de saúde com impacto no horário praticado, de não ser possível a substituição de Vexa por outro Chefe de Equipa, na medida em que este número se encontra ajustado às necessidades e*

*implica a existência de competências específicas, a acrescer ao facto de, atendendo à forma como esta Empresa desenvolve a sua atividade, conforme melhor se descreve no parágrafo segundo desta missiva, ser de todo incompatível aceder a um pedido de horário fixo quando o regime de trabalho habitual da Empresa se desenvolve num regime de turnos com um horário variável.*

*Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa previsto no artigo 56º, n.º 2 do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de ..., a que acresce a impossibilidade de substituir Vexa, não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por Vexa formulado.*

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentado pelo trabalhador datada de 24/12/2019, nos termos a seguir transcritos:

*" (...)Eu (...) acuso a receção da recusa de horário flexível por mim requisitada. Venho por este meio contrapor e argumentar a decisão.*

- 1. Exerço funções de chefe de equipa no designado turno 3, com mais 5 chefes de equipa, perfazendo um total de 6 chefes de equipa no turno 3, todos com amplitude horária compreendida entre as 04h00 e as 24h00 num sistema de 4 dias de trabalho, seguido de 2 dias de folga. Entendo por isto, existir condições necessárias para garantir o normal funcionamento da operação, bem como a segurança da mesma.*
- 2. Tendo eu responsabilidades familiares com um menor de apenas 3 anos de idade, que necessita de maior e melhor acompanhamento nesta fase precoce da sua vida, e tendo em conta que também a minha mulher e mãe do meu filho, trabalha num regime de turnos com horário variável. Ao abrigo do artigo 56º do código do trabalho, é-me dado o direito de trabalhar em regime de horário flexível.*
- 3. De notar, que na carta de recusa de horário flexível por mim recepcionada, é feita menção a área de ..., como uma das impossibilidades para me substituir na operação aos sábados, domingos e feriados. Não vejo qualquer relevância neste ponto, visto que exerço funções de chefe de equipa na ..., onde todo o exercício das minhas funções é feito na ..., e não na área de ...*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 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 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).*

- 2.5** 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".
- 2.6** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe "Maternidade e Paternidade" o seguinte:
- " 1. 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.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“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.”*

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.9.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



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”.

**2.10.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

**2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No contexto descrito, o trabalhador apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível que compreende a amplitude horária das 04h00 às 24h00, de segunda a sexta-feira. Fundamenta o seu pedido por ser pai de uma criança de 3 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação e que necessita do seu apoio, assistência e acompanhamento devido ao facto da progenitora também praticar horário por turnos, o que impossibilita a conciliação dos horários durante o fim de semana.
- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.
- 2.15** A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo, ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora quando indica pretender trabalhar de segunda a sexta-feira, não esquecendo que é ao empregador, 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 mencionado preceito legal.
- 2.16** A este propósito refere o douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que: - "(...) *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.” (itálico nosso).*

**2.17** Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece aquele Acórdão que: - *“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.” (itálico nosso).*

**2.18** Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: *“Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.” (itálico nosso)*

**2.19** O mesmo acórdão cita Liberal Fernandes in “O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, pág. 37, para dizer que: *“Por razões directamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável.*

*Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212º nº 1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência – o que eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes (...). No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação de horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais (nºs 3 e 4 do art.56º)” (itálico nosso)*

- 2.20** Do exposto, extrai-se que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.21** Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.
- 2.22** O pedido de horário flexível apresentado compreende uma amplitude horária bastante alargada, de 20 horas, abrangendo o período diurno e noturno, pelo que tem necessariamente de respeitar o período normal de trabalho diário, que não poderá exceder as 8h diárias ou indo para além das 8h, se funcionar em regime de adaptabilidade, o que se desconhece e, pode ainda assim, integrar vários dos turnos implementados pelo empregador, com exclusão dos fins-de-semana, pelo que deve ter-se por válido. Na verdade, o trabalhador não pretende alterar a amplitude horária diária que praticava, mas apenas pretende não prestar trabalho ao fim de semana por razões que se prendem com as suas responsabilidades parentais, sendo perceptível qual o horário efetivamente

pretendido, dentre os vários horários praticados pela entidade empregadora, razão pela qual se considera que o pedido reúne os requisitos do nº 2 do artigo 56º do CT.

**2.23** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento escolar ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, 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.

**2.24** Assim, não deve a entidade empregadora basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa o funcionamento do serviço. Ora, o que se verifica são alegações vagas e genéricas, mas não a demonstração de que aquele horário compromete o regular funcionamento do serviço, porquanto não se baseia em factos concretos e relativos ao pedido do trabalhador.

**2.25** Com efeito, na comunicação da intenção de recusa a entidade empregadora limita-se a indicar uma amplitude horária diária de 19h e 45m – das 04h45 às 24h00, para de seguida informar que existem 3 turnos e que cada turno integra em média, 3 chefias, tendo detalhado o número exato de chefias ao sábado e domingo, de 7 e 8 chefes, respetivamente. Todavia, o empregador não informou quais as funções de um chefe de equipa e em que moldes se encontra organizado os tempos de trabalho no serviço do requerente; não indicou a amplitude horária para cada um dos 3 turnos mencionados; não indicou o número de chefes de equipa com as funções do requerente; não juntou os mapas de horário dos chefes de equipa e também não indicou o número de chefes de equipa escalados para cada turno, tendo optado por apenas fornecer a média aritmética dos chefes de equipa e o número exato dos chefes de equipa necessários ao sábado e domingo, o que confere uma perceção parcelar e

fraccionária do funcionamento do serviço, não permitindo retirar qualquer conclusão de que a atribuição do horário flexível ao requerente colocaria em causa o funcionamento do serviço.

- 2.26** Aliás, em sede de apreciação, o trabalhador refere que exerce funções de chefe de equipa no designado turno 3, com mais 5 chefes de equipa, perfazendo um total de 6 chefes de equipa, não distinguindo entre dias úteis e sábados e domingos e indiciando a existência de um número maior de chefes de equipa por turno ou porventura, um número inferior a 3 chefes de equipa nos restantes turnos. Estas alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a realidade do serviço, porquanto nada foi junto ao pedido de parecer que permita perceber o funcionamento do serviço.
- 2.27** Outrossim, a entidade empregadora alega a impossibilidade de substituição do requerente nos horários em causa, na medida em que tal implicaria uma redução do número mínimo de trabalhadores, com as mesmas funções, aos fins de semana e dias feriado, mas não explica nem demonstra as razões pelas quais se verificaria a redução do número mínimo de trabalhadores aos fins de semana, com a atribuição do horário ao requerente. Tão pouco demonstra qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as e, em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário ao trabalhador, face aos meios humanos necessários e disponíveis.
- 2.28** O empregador invoca que a atividade operacional se exerce de forma irregular ao longo da referida amplitude e que existem picos na operação, nomeadamente, aos domingos das 10h00 às 13h00 e das 17h00 às 20h30, parecendo olvidar que lhe cabe a gestão da organização e definição dos tempos de trabalho e dos recursos humanos disponíveis, não demonstrando mais uma vez por que razão estão os restantes chefes de equipa impossibilitados de realizar os turnos ao sábado e domingo.

- 2.29** Por último, a entidade empregadora invoca que a organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado na Lei e no Acordo de Empresa celebrado entre a Empresa e o ... - e outros, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º ..., de ... de 2016, encontrando-se ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais, pelo que a atribuição do horário requerido implicaria a impossibilidade de se dar resposta, dentro dos limites mínimos de qualidade e de segurança, aos quais esta Empresa está obrigada.
- 2.30** Quanto a este aspecto, haverá a dizer que cabe ao empregador na elaboração dos horários, acautelar as regras legais imperativas, bem como as decorrentes de negociação coletiva, que estabelecem as regras de organização dos tempos de trabalho e impõem o direito a folgas, a férias e outras vicissitudes decorrentes das relações laborais e que se aplicam a todos/as os/as trabalhadores/as, pese embora não possam considerar-se de “per si” exigências imperiosas do funcionamento do serviço, mas antes serem assumidas como dificuldades de contexto que ao empregador compete racionalizar, gerir e otimizar.
- 2.31** O mesmo é dizer que cabe ao empregador adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, o que pressupõe a adoção das medidas necessárias para efectuar reajustamentos nos horários e procurar dentre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para satisfazer as necessidades operacionais e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o trabalhador e, entre as quais se incluem as normas de protecção da parentalidade que constitui um regime especial e consagra uma discriminação positiva dos trabalhadores abrangidos pela norma.
- 2.32** Limitar-se a mencionar as regras vertidas no Acordo de Empresa e as várias contingências que existem, em particular, trabalhadores afetos ao serviço do requerente, com limitações de saúde e que representam a normalidade em qualquer empresa, não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido do trabalhador. Era imprescindível que a entidade empregadora demonstrasse porque motivo ou motivos, naquela

situação em concreto, não se revela possível atribuir o horário nos termos solicitados, designadamente, porque razão o trabalhador não pode realizar apenas os turnos no período que decorre entre as 4:00h e as 24:00h, de segunda a sexta-feira.

- 2.33** Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.34** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.35** Saliente-se 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 protecção 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 pelo trabalhador 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JANEIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA 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 REFERIDA ATA**