# PARECER N.º 82/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 274-FH/2020

## I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 16.01.2020, da entidade empregadora **...**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador **...,** com a categoria profissional de ..., a exercer funções na área de ...

**1.2.** O pedido do trabalhador, remetido por correio registado em 19.12.2019 e rececionado pela entidade empregadora a 20.12.2019, foi apresentado nos termos que a seguir transcritos:
*"(...) Eu, (...), ... n.º (...), ... a desempenhar funções na Área de ..., nos termos do disposto nos artigos 55.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, venho informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos até que o mesmo complete os 12 anos de idade, a partir de 01 de março de 2020, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:*
*- Entradas a partir das 08h00 e saídas até às 16h30, de 2.ª feira a 6.ª feira, excluindo feriados, observando que:*
*- Faz parte do meu agregado familiar o meu filho menor, (...), nascido a 15 de setembro de 2014.*
*- Vivo com o menor em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado em anexo.*
*- Habito com o meu filho na ...*
*- O horário do infantário frequentado pelo meu filho é entre as 08h:00m e as 19h:00m de 2.ª a 6.ª feira, situando-se o mesmo em ...*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*- Por motivos profissionais a minha esposa tem que estar ausente por períodos não inferiores a 3 dias incluindo fins-de-semana, conforme declaração em anexo.*
*Mais informo que este pedido vem na sequência do Parecer 661/CITE/2019, concretamente do seu ponto 3.2. (...)"*

**1.3.** A 08.01.2020 a entidade empregadora remeteu por correio registado ao trabalhador a intenção de recusa, que foi rececionada em 09.01.2020, nos termos que a seguir se reproduzem:
*"(...) Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., datado de 19 de dezembro de 2019, recebido em data de 20 de Dezembro de 2019, com vista à prestação de trabalho em horário flexível, de segunda-feira a sexta-feira, com entradas a partir das 08h30 e saídas até 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***
***I- Enquadramento E Organização dos Horários na ...***
***1.º***
*A ... é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de ..., atividade que, nos termos da alínea (i), do n° 2, do artigo 537° do Código do Trabalho, se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis que determinam a definição de serviços mínimos a assegurar em situações de greve.*
***2.°***
*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 ..., regular e não regular, assistindo a ... no ...*
***4.º***


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo 1 ao DL ..., de 23 de Julho, licenciada pela ... para o exercício da atividade de ... nas seguintes categoriais de serviços:*

*a) Categoria 1 - assistência administrativa e de supervisão;*

*b) Categoria 2 - assistência a ...;*

*c) Categoria 3 - assistência a ...:*

*d) Categoria 4 - assistência a ...;*

*e) Categoria 5 - assistência operações ...;*

*1') Categoria 6 - assistência de limpeza e serviço do ...,*

*g) Categoria 7 - assistência de ...;*

*h) Categoria 9 - assistência de operações ...: e*

*i) Categoria 10 - assistência de transporte em ...*

***5.º***

*No exercício da sua atividade, a ... está 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, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos transportadores, clientes da ..., cujas ...utilizadas no transporte ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas*

***6.°***

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

***7.º***

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

***8.º***

*Assim, dispõe também a Cláusula 27.ª, n°1, do Acordo de Empresa: a que a ... se encontra vinculada - publicado no B.T.E., 1.ª Série, n°..., de ... de fevereiro de ...- 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***



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa ("AE), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25.ª, 2.ª7 e 47.ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "..." 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 da (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a nora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8horas), 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 1horas 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 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 parágrafo 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***

*Assim, dispõe também a Cláusula 27.ª, n°1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada - publicado no B.T.E.l 1.ª Série, n° ..., de ... de fevereiro de ...- que «(.,) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoa! diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos».*

***11.º***


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo do AE aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de ...) e de ... 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. Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "..." e "....*

***12.º***

*Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32.ª, n° 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212. ° 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».*

***13.º***

*O Trabalhador ... encontra-se vinculado à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de Técnico de ..., exercendo a sua atividade na área de ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.*

***14.º***

*Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável ao Trabalhador ...) o ... é «o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ... e pela Empresa, prepara o ... desde a aceitação até ao plano de carregamento dos ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em ..., aos ... e respetiva ..., assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das ...; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de ...; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados.)).*

***15.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 ... é feita em regime de turnos.*

***16.º***



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*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.*

***II — Do Horário praticado pelo Trabalhador e do impacto do Horário Especial por ele requerido***

***17.°***

*O Trabalhador ... integra a área de ..., onde exercem funções trabalhadores com formação específica para o exercício destas tarefas.*

***18.°***

*No total integram a referida área 20 (vinte) trabalhadores, que praticam o horário de trabalho 010DT, que tem uma amplitude horária de 24 horas diárias, com folgas rotativas, e que se encontra organizado de acordo com a matriz que junto se anexa como Documento n.º 1, a qual prevê a existência dos seguintes turnos rotativos, de segunda-feira a domingo, nos termos previstos na referida matriz:*

- *Das 00h00 às 08h00*
- *Das 08h00 às 16h30*
- *Das 14h30 às 23h00*
- *Das 16h00 às 00h30.*

***19.º***

*A previsão destes turnos vai de encontro às necessidades operacionais. Permitindo que as mesmas dêem cobertura às necessidades dos próprios clientes, permitindo que nas horas de mais trabalho, em que chegam mais ... que transportam ... que necessita de ser assistida (com vista ao tratamento da ... em ... que é transportada pelas ... clientes da ...), estejam mais trabalhadores ao serviço e, inversamente, nas horas de menor fluxo de tarefas, as mesmas possam ser asseguradas por um menor número de trabalhadores.*

*Deste modo,*

***20.º***

*Atendendo aos descansos semanais obrigatório e complementar e férias de plano, bem como para assegurar eventuais faltas inesperadas, para se dar cumprimento às necessidades operacionais da área é necessário que em cada dia, se verifique o*


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*desdobramento do horário referido no artigo 18.º, nos turnos inframencionados e conforme tabela infra:*

---

***21.º***

*Sendo que a matriz do horário de trabalho em vigor na área de ..., que juntou corno Doc. 1 e que aqui se reproduz infra, foi construída de modo a possibilitar a cobertura mínima que permite assegurar as necessidades operacionais diárias, criando-se os turnos sequenciais de sete semanas a que corresponde uma linha no horário, com os respetivos horários de entrada e de saída, com vista à prestação sucessiva de trabalho por trabalhadores que ocupam o mesmo posto de trabalho e executam as mesmas tarefas:*

---

***22.°***

*Nesta área existem 23 colaboradores, dos quais 19 estão integrados no horário geral da área com rotativas de Segunda a Domingo. (...)"*

***23.º***

*Considerando que as necessidades operacionais são de, pelo menos onze trabalhadores em cada dia, distribuídos pelas faixas horárias identificadas no artigo 20.º supra, verifica-se que as mesmas só estão integralmente cobertas quando nenhum dos trabalhadores que integram o referido horário de trabalho se encontra ausente em situações de ausências não planeadas.*

***24.°***

*Conforme se verifica as necessidades ao fim de semana as necessidades estão ao nível das necessidades de Segunda, Terça e Quarta-feira, pelo que já se pode constatar que não é possível diminuir o número de recursos humanos ao serviço no fim de semana, verificando-se necessidades relativamente constantes entre os dias da semana e o fim de semana, o que por si só é elucidativo de não ser operacionalmente viável a concessão de um horário flexível apenas com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, tal como ora solicitado pelo ...*

***25.°***

*Contudo, e como também já mencionado, até no normal decorrer do exercício de funções pelos Trabalhadores que integram a área de ..., por vezes não é possível à Empresa assegurar a cobertura na totalidade das necessidades operacionais.*

***26.°***



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*É o caso em que há sobreposição do gozo de férias por parte de um ou mais trabalhadores e o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar por parte de outros trabalhadores.*

***27.º***

*Ou quando, por exemplo, por motivo de participação em ações de formação ou por motivo de doença, etc. nem todos os trabalhadores da área que integram aquele horário de trabalho se encontram disponíveis para prestar trabalho.*

***28.º***

*No gráfico que se segue ilustra-se a média de colaboradores ao serviço que se prevê por dia da semana, considerando os atuais horários praticados pelos colaboradores da área e com uma visão para o primeiro trimestre do ano 2020:*

---

***29.º***

*Desta forma, será lógico que a atribuição de horários com folgas fixas ao fim de semana não poderá ser urna opção para esta área, pois iremos agravar a cobertura nestes dias.*

***30.º***

*Conforme se verifica pelo gráfico, a cobertura prevê-se estável de Segunda a Sexta-feira, existindo até desperdício de recursos ao serviço.*

***31.º***

*Já dias em que o Trabalhador pretende ter folgas fixas, em que a cobertura se prevê com o quadro atual sem margem para ausências, ou seja, conceder o horário pedido iria provocar carência de recursos ao fim de semana.*

***32.º***

*Conduzindo a uma necessidade de ajuste do horário da área que faça face a esse desequilíbrio e que resultaria necessariamente numa diminuição das folgas ao fim de semana, penalizando os restantes colaboradores da área.*

***33.º***

*Relativamente à amplitude pedida, o colaborador sugere entrada única das 08h00/16h30, embora seja uma entrada que faz parte das necessidades da Área em causa, conceder um horário apenas com esta entrada irá limitar muito a flexibilidade na cobertura das necessidades operacionais, havendo falta de recursos, em determinada altura, aos Sábados e Domingos (em que as necessidades diárias são de 11 trabalhadores e a cobertura média 11 trabalhadores)*

***34.º***


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*Sucede que, fruto das vicissitudes da execução do horário de trabalho supra referidas, já atualmente, atento o horário de trabalho atualmente em vigor e os recursos humanos disponíveis com habilitação e formação técnica para exercer funções na área de ..., a cobertura de recursos humanos, se o Trabalhador deixar de trabalhar aos Sábados e Domingos, vai encontrar-se abaixo das necessidades efetivas, com apenas 10 recursos disponíveis, conforme se pode verificar pelo quadro ilustrativo da cobertura de trabalhadores ao serviço por dia de semana constante em 28.° supra.*

***35.º***

*Ora como é bem sabido, a execução prática de um horário de trabalho está sujeita a vicissitudes que, sejam em cumprimento de obrigações legais (gozo de férias, frequência de formação continua obrigatária, medicina de trabalho, etc...), ou devido a outros imprevistos (doenças ou acidentes de trabalho, etc.), determinam alterações na cobertura/presença diária de pessoas ao serviço e que se encontram integradas no referido horário de trabalho, o que, por vezes, toma impossível a cobertura das necessidades operacionais diárias*

***36.°***

*Situação que seria ainda mais agravada, com a concessão do horário especial requerido pelo Trabalhador ... nos termos do qual o mesmo não laboraria ao fim-de-semana.*

***37.º***

*Acresce ao exposto que, para que a Empresa pudesse colmatar as falhas na cobertura operacional que seriam criadas com a concessão deste horário especial, teria que contratar mais uma pessoa para fazer face ás necessidades da área, pessoa essa que teria que ter formação técnica necessária e especifica ao desempenho da função, impossibilitando, por isso, uma simples transferência de trabalhadores da Empresa de outras áreas.*

***38.°***

*E não se diga que a Empresa pode criar novos horários de trabalho em que as necessidades operacionais se coadunem com os recursos humanos disponíveis, porquanto as regras apartadas de construção de horários por turnos constam das Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "..." e "...", não permitem, atendendo aos recursos com formação técnica exigível para a função, outro tipo de integração dos recursos humanos face às necessidades operacionais.*

***39.º***

*Assim sendo, e considerando;*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*i) a reduzida dimensão da área (20 trabalhadores);*

*II) as necessidades operacionais que exigem a prestação de trabalho diária média de 11 trabalhadores aos Sábados e Domingos:*

*iii) os horários da área que permitem cobrir as necessidades operacionais de acordo com o fluxo horário diário das mesmas (mais trabalhadores nas horas de maior trabalho e menos trabalhadores nas horas de menor trabalho);*

*iv) as vicissitudes inerentes à própria prestação de trabalho numa área de reduzida dimensão, nomeadamente o impacto causado pelo gozo de férias, descansos semanais e faltas imprevistas, não permite que seja concedido um horário de trabalho com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira, quando as necessidades operacionais da área;*

*Manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com entradas às 08h00 e saídas às 16h30 ao trabalhador ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa.*

*Não obstante, esta Empresa encontra-se disponível para conceder ao Trabalhador ... um horário com folgas rotativas de Segunda-feira a Domingo, com a amplitude horária requerida (08h00-16h30), o que se contrapropõe, pelo presente. (...)"*

**1.4.** Notificado da intenção de recusa, o requerente em 10.01.2020, remeteu por correio registado a sua apreciação, nos seguintes termos:

*(...)" Por referência à comunicação n.º 0020, vem o Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua* ***APRECIAÇÃO****, o que faz com os fundamentos seguintes:*

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

*1. O Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável ao seu filho, (...), nascido a 15/09/2014, até completar 12 anos de idade, nos termos do art.º 55.º, n.º do CT.*

*2. Esclareça-se e concretize-se que o horário pretendido compreende a entrada a partir das 08H00 e saída até às 16H30, com hora para refeição, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo fins-de-semana e feriados.*

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

*Ora vejamos,*

*4. O trabalhador, ora Requerente, é pai do menor supramencionado, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, cfr. documento junto no pedido inicial.*


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*5. O menor tem cinco anos de idade, cfr. Documento já junto.*

*6. A sua mulher é delegada de informação médica e passa inúmeros fins-de-semana a trabalhar, cfr. Documento já junto.*

*7. O que, aliado, ao trabalho por turnos do Requerente, impossibilita que cuidem do filho em determinados fins-de-semana, não tendo outra estrutura familiar de suporte que os possa apoiar com a regularidade necessária.*

*8. Com o horário flexível peticionado, o Requerente conseguiria acautelar as rotinas e segurança do filho aos fins-de-semana, bem como lhe permitiria levá-lo à escola de manhã, o que nem sempre consegue fazer e causa imensos transtornos familiares.*

*9. O horário flexível, balizado nos períodos mencionados, possibilitaria ao progenitor o exercício dos seus deveres enquanto pai, também ao fim-de-semana, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento do seu filho, o que não pode ser descurado.*

*10. Esta proteção tem uma vertente moral mas também legal, uma vez que o Requerente pode ser responsabilizado se não cumprir com os seus deveres.*

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

***Por Impugnação***

*11. Embora sem conceder, desde já se impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.*

*12. A proteção da maternidade e da paternidade constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à 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 feito com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*14. Sempre se dirá que tais "exigências imperiosas", para os devidos efeitos legais, terão de sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.*

*15.* ***O Requerente é ..., no ..., onde a ... tem ao seu serviço cerca de 1000 (mil) ..., pelo que o Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.***



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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

*17. E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade.*

*Desde já,*

*18. Impugnam-se todos os quadros e gráficos apresentados, pois os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos do Requerente.*

*19. Na recusa, a empresa argumenta que tem um sistema de turnos rotativos de segunda a domingo, em que não há viabilidade para pedidos de horários flexíveis, e que "verifica-se que as necessidades de recursos humanos aos fins de semana (sábados e domingos) se encontra ao nível das necessidades que se verificam às segundas, terças e quartas (...), não sendo operacionalmente viável a concessão de um horário flexível apenas com a prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira".*

*20. Ora, com o devido respeito, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam ser em maior quantidade, ou se os tem no limite, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer novas contratações, bem como em gerir os já existentes.*

*21. Ainda que eventualmente se verificasse a rigidez alegada pela empresa nos gráficos e tabelas apresentadas já impugnadas), tal resulta da gestão que existe e não da gestão que poderia existir numa empresa desta dimensão.*

*22. O mesmo se dirá para quando a empresa alega que, por vezes, há sobreposição do gozo de férias ou dos dias de descanso semanal: não diz respeito ao Requerente pois é matéria de recursos humanos.*

*23. Com tal argumentação, a empresa transmite que a sua ideia de formulação de horários é imutável e não se coaduna com o regime de apoio à parentalidade que consta do Código do Trabalho!*

*24. Ora bem, um regime que tem por designação "horário flexível" outra coisa não poderá querer dizer senão a da flexibilização, adaptação, conciliação entre as reais necessidades dos trabalhadores com filhos e as também reais necessidades de uma empresa após a existência de um esforço real para que tal aconteça e não somente uma recusa baseada num encadeamento de horários existente e sobre o qual nem pretendem repensar para situações como a que aqui se discute.*


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*25. Afinal, a gestão de recursos humanos de uma empresa deveria permitir que esses mesmos recursos (trabalhadores) possam exercer os seus direitos.*

*26. Sendo ainda de salientar que* ***o Requerente está disponível****, no seio da sua categoria de ..., para ser alocado noutro sector.*

*27. Sendo que o horário de trabalho 010DT que hoje é praticado pelo trabalhador contém precisamente um horário correspondente ao requerido (08h00/16h30), conforme fica claro nos pontos 18, 20 e 21 da recusa da Empresa.*

*Por fim,*

*28.* ***Ainda que o Requerente reconheça a aproximação da Empresa ao propor um horário com horas de entrada e saída conforme requerido, a contraproposta não pode ser aceite pelo Requerente por necessidade de folgar aos fins-de-semana, conforme explicitado acima.***

*29.* ***Assim, solicita o Requerente que a Empresa tenha em atenção à especificidade da necessidade de folgar aos fins de semana, e atribua o horário requerido.***

*Face ao supra exposto, não deve proceder in totum, a fundamentação vertida pela ... na sua intenção de recusa, devendo ser concedido ao Requerente o horário peticionado, e ora concretizado, face a todos os fundamentos expostos. (...)"*

## 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



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo 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).


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

**2.6**. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe "Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada" recomendar que "Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada".

**2.7.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.8.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que "*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.",* e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *"A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*".

**2.9**. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:
"(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...)".



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

**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.


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

**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 nº. 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



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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[1]. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.[2]

**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

[1] 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.

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


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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[3], o seguinte: - *" (...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."*.

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

**2.24.** Na verdade, o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do

---

[3] http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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 formulado, o trabalhador pretende um horário em regime de horário flexível nos seguintes períodos de trabalho, "Entradas a partir das 08h00 e saídas até às 16h30, de 2.ª a 6.ª feira, excluindo feriados"

**2.31.** Alega para o efeito que é pai de um menor com 4 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.32.** Informa que pretende usufruir o horário flexível solicitado até o menor perfazer 12 anos de idade.



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

**2.33.** Fundamenta o pedido alegando que a mãe do menor, atenta a sua atividade profissional tem necessidade de ausentar aos fins de semana, não lhe permitindo fazer o acompanhamento do menor ao fim de semana.

**2.34.** O Trabalhador tem um período normal de trabalho diário de 7.30h/dia, de acordo com o mencionado pela entidade empregadora no ponto 13.º do seu articulado da intenção de recusa, em regime de turnos irregulares e rotativos de segunda-feira a domingo, inclusive aos feriados.

**2.35.** De acordo com a intenção de recusa, o trabalhador integra o horário 010DT, em regime de turnos rotativos.

**2.36.** O trabalhador indica uma amplitude diária de trabalho que condizente com o número de horas a que se encontra vinculado contratualmente.

**2.37.** O horário solicitado pelo requerente faz parte integrante dos turnos existentes e elaborados pela entidade empregadora.

**2.38.** Face ao que antecede não se afigura existir desconformidade do pedido com a organização dos tempos de trabalho implementados na entidade empregadora, porquanto a amplitude horária indicada permite a prestação de trabalho nos turnos mencionados no ponto 2.35.

**2.39.** Não obstante o pedido cumprir a organização dos tempos de trabalho, a entidade empregadora entende que as funções exercidas pelo trabalhador, que se encontra integrado numa equipa de 20 (vinte ) trabalhadores/as, num universo de muitos mais elementos, que esta Comissão tem conhecimento, atento os inúmeros pedidos de parecer prévio de trabalhadores/as com necessidades familiares e com a mesma categoria profissional do requerente, implica um sistema de horários que funciona de forma rotativa e encadeada, que não admite a viabilidade operacional na concessão de horários flexíveis que limitem a prestação de trabalho unicamente nos dias úteis; a previsão dos


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

turnos existentes vai ao encontro das necessidades dos clientes, permitindo em que nas horas, em que mais aviões necessitem de ser assistidos, estejam mais colaboradores/as ao serviço e que estejam presentes menos trabalhadores/as nas horas de menos fluxos de tarefas, devendo atender-se a férias, descanso semanal e percentagem média de absentismo.

**2.40.** Importa esclarecer que o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal é um direito que deverá ser conformado com os restantes, evitando períodos a descoberto sem o número necessário de trabalhadores que assegurem as tarefas que importa executar, nos termos e de acordo com o previsto para esse efeito no artigo 335.º do Código Civil, que aqui se transcreve:

*"(Colisão de direitos)*

*1. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.*

*2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior."*.

**2.41.** Nesse sentido, a entidade empregadora quando alega exigências imperiosas do funcionamento da empresa terá de concretizar os motivos que determinam a impossibilidade de gerir os seus recursos humanos de modo a garantir a execução das tarefas, evidenciando os consequentes períodos que ficariam a descoberto se ao trabalhador fosse atribuído o horário que requer.

**2.42.** Efetivamente, perante o exercício de direitos por parte de todos/as os/as trabalhadores/as naquele sector, há que aplicar os normativos legais, gerindo os direitos em confronto, e determinando, a cada momento e de acordo com as regras instituídas os que devam, ou não, ceder.

**2.43.** Este raciocínio não se confunde com aquele em que as exigências imperiosas são entendidas como sendo todas aquelas situações em que não



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

exista disponibilidade incondicional de todos/as os/as trabalhadores/as, bem como as situações em que efetiva ou hipoteticamente os/as trabalhadores/as possam exercer quaisquer direitos.

**2.44.** Neste sentido, e das alegadas exigências imperiosas mencionadas pela entidade empregadora para recusar o pedido do trabalhador, não se vislumbra em que medida a maior ou menor dificuldade na gestão dos tempos de trabalho possa justificar a intenção de recusa apresentada.

**2.45.** Efetivamente, quando se analisa um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, analisa-se a possibilidade do exercício do número de horas e dias de trabalho contratados em determinadas amplitudes horárias diárias e em determinados dias da semana, de acordo com a definição de horário de trabalho determinada no artigo 200.º do Código do Trabalho.

**2.46.** Neste sentido, impunha-se à entidade empregadora concretizar as razões que justificariam a impossibilidade de distribuição desses restantes turnos pelos outros/as trabalhadores/as, e, consequentemente, justificar razões válidas pelas quais embora com recurso ao previsto no artigo 335.º do Código Civil, ainda assim, subsistiriam períodos de funcionamento do sector onde exerce atividade o trabalhador com responsabilidades familiares, que não ficariam devidamente assegurados pelo número de trabalhadores/as necessários.

**III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

**3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador **...**, porquanto, não foram fundamentadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir o trabalhador, que justificassem a recusa do


RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

pedido formulado.

**3.2.** Recomendar à empresa ... que elabore o horário flexível requerido pelo trabalhador e 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 05 DE FEVEREIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt