

## PARECER N.º 97/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.

Processo n.º 383-FH/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 22.01.2020 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 ...

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador, em 16/12/2019 e recepcionado a 18/12/2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...) trabalhador (...), a desempenhar funções de ... (...) (...), vem, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), requerer a V.Exas. o seguinte:*

1. *O Requerente é pai da menor de doze anos, (...), nascida a 12/09/2011, de 8 anos de idade.*
2. *A menor reside com o Requerente em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado da Junta de Freguesia (doc.nº 1).*
3. *Atendendo à idade da criança, o Requerente presta-lhe cuidados diários imprescindíveis para o seu saudável desenvolvimento.*
4. *Com o horário de trabalho actual, por turnos rotativas, o Requerente não consegue cumprir com os seus deveres de assistência, educação, convivência, cuidado e proteção, entre outros.*

*Face ao supra exposto,*

5. *Vem, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, requerer o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, uma vez que o menor tem idade*

- inferior a 12 (doze) anos e com o ora requerente vive em comunhão de mesa e habitação, nos termos do artigo 57.º, n.º 1, al. b) i), até a mesma perfazer os referidos 12 (doze) anos (art. 57.º, n.º 1, al. a).*
6. *O horário petitionado compreende a entrada às 05h30 e saída às 14h30, sem prejuízo do intervalo para descanso e tomada de refeição, de segunda a sexta-feira, excluindo fins-de-semana e feriados.*
7. *O horário ora solicitado é o único que permitirá ao Requerente assegurar o acompanhamento da sua filha e ir recolhê-la à escola, atendendo que na maioria dias esta sai às 15h30, de acordo com o seu horário escolar (doc.n.º 2).*
8. *O Requerente tem tido grande dificuldade em coordenar-se com a progenitora e atender aos horários escolares da filha, não esquecendo que compete ao Requerente promover pelo seu bem-estar e assegurar os cuidados exigíveis.*
9. *É de salientar que o objetivo do horário flexível é proteger a maternidade e a paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, designadamente mediante o artigo 68.2 da Constituição da República Portuguesa (CRP).*
10. *Motivo pelo qual os trabalhadores tem 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 CRP).*
- (...)"

- 1.3. O trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, por carta expedida a 07/01/2020, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"(...)*  
*Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., recebido em data de 18 de Dezembro de 2019, com vista à prestação de trabalho em horário flexível, de segunda-feira a sexta-feira, com entradas fixas às 10h30 e saídas às 14h30.*  
*Assim, serve o presente para, ao abrigo do artigo 57º nº 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.*  
*(...)*

*FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO COM  
ENTRADAS ÀS 05H30 E SAÍDAS ÀS 14H30, DE SEGUNDA A SEXTA-FEIRA*

*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 assistência ... (...)*

2.º

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

3.º

*A atividade core business (...) 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 (...) nos termos do Anexo I ao DL 275/99, 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 ...;*
- c) Categoria 3 — assistência ...;*
- d) Categoria 4 — assistência a ...;*
- e) Categoria 5 — assistência operações ...;*
- f) Categoria 6 — assistência de limpeza e ...;*
- g) Categoria 7— assistência de ...;*
- h) Categoria 9 — assistência de ...; e*
- i) Categoria 10— assistência de ...*

5.º

*No exercício da sua atividade, (...) 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, durante todo o ano civil**, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações ..., 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, ultrapassando 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, nº 1 do CT.*

8.º

*Assim, dispõe também a Cláusula 27ª nº 1, do Acordo de Empresa, a que (...) se encontra vinculada - publicado no B.T.E., 1ª Série, nº ..., de 15 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

*Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa ("AE"), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25ª, 27ª e 47ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14ª e 15ª do Anexo V, Secção I (...) e II (...), 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 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

*Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo V do AE aplicável (...), constata-se que as categorias profissionais de ... (...) e de ... (...) são, em regra, atento o teor do respectivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne — cfr. Cláusulas 14<sup>a</sup> e 15<sup>a</sup> do Anexo V, Secções I (...) e II (...).*

11.º

*Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32<sup>a</sup>, n.º 1 do AE, à imagem do disposto à 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

*O Trabalhador (...) encontra-se vinculado (...) por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de ... ("..."), exercendo a sua atividade na área de ... ("...") da (...), com um período normal de trabalho de 7,30h/dia, prestado de segunda-feira a domingo, de acordo com horário de trabalho a estabelecer pela Empresa em regime de turnos irregulares e rotativos de segunda-feira a domingo, inclusive aos feriados.*

13.º

*Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1ª, do Anexo V, Secção II, ao AE aplicável ao Trabalhador (...), o ... é «o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas ... e pela Empresa, prepara o ... desde a aceitação até ao plano de carregamento dos ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: procede ao carregamento ...; presta assistência ..., de ..., controlando, encaminhando e ...; conduz e opera ...; pode ..., nomeadamente, ...»*

14.º

*Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14ª e seguintes do Anexo ao AE aplicável à (...), a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... 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.*

**II- Do Horário praticado pelo Trabalhador e do Impacto do Horário Especial por ele requerido**

16.º

*O Trabalhador (...) integra a área de ..." da ...*

17.º

O horário no qual o trabalhador está integrado está organizado de acordo com a matriz que junto se anexa como **Documento n.º 1**, a qual prevê a existência de turnos rotativas, de segunda-feira a domingo, nos termos previstos na respectiva matriz:

	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	S	D
1	F1	C	C	C	C	F1	F
2	D	D	D	D	D	F1	F
3	D	D	F	G	G	H	H
4	H	F1	F	H	H	H	H
5	H	F1	F	B	B	B	B
6	F1	F	D	D	D	D	D
7	F1	F1	A	A	A	F1	F
8	H	H	H	H	H	F1	F
9	H	H	H	H	F1	F	B
10	B	B	B	F1	F	G	G
11	G	G	G	F1	F	C	C
12	C	D	D	F1	F	A	A
13	A	A	F1	F	I	I	I
14	I	I	F1	F	D	D	D
15	F	E	I	I	I	I	F1

18.º

A área em causa conta com 50 (cinquenta) trabalhadores e considerando o número de trabalhadores e os turnos previstos no mapa de horário (Doc. 1), a integração é feita de modo a que em cada uma das linhas do horário (A a I - Documento n.º 1 já junto) estejam determinados trabalhadores:

HORÁRIO		DATA DE INICIO: 20/06/2016							
03150		PL - OAEs das Boxes Preparação							
DESCODIFICAÇÃO		PERÍODO DE TRABALHO (H)	DESCANSO 1			DESCANSO 2			
			INICIO		DURAÇÃO	INICIO		DURAÇÃO	
INICIO	FIM	MINIMO	MAXIMO	MINIMO		MAXIMO	MINIMO		MAXIMO
A	00:00	08:00	7,5	01:30	04:30	30 MINUTOS			
B	05:30	14:30	7,5	11:00	13:30	1 HORA	06:30	09:00	30 MINUTOS
C	06:30	15:30	7,5	11:00	14:00	1 HORA	06:30	09:00	30 MINUTOS
D	07:30	16:00	7,5	11:00	13:30	1 HORA			
E	11:30	20:00	7,5	13:00	14:00	1 HORA			
F1	FOLGA COMPLEMENTAR								
F	FOLGA SEMANAL								
G	14:00	22:30	7,5	18:30	20:00	1 HORA			
H	15:00	23:30	7,5	18:30	21:00	1 HORA			
I	16:00	00:30	7,5	18:30	21:00	1 HORA			
J									
K									

19.º

A previsão destes turnos e o número de trabalhadores em cada turno, vai de encontro às necessidades operacionais, sendo em H24, permitindo que as mesmas, em cada dia, deem cobertura às necessidades dos próprios clientes, permitindo que nas horas de mais trabalho, 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

No seu pedido, solicita um horário especial, com folgas fixas ao Sábado e Domingo e com entrada única 05h30-14h30.

21.º

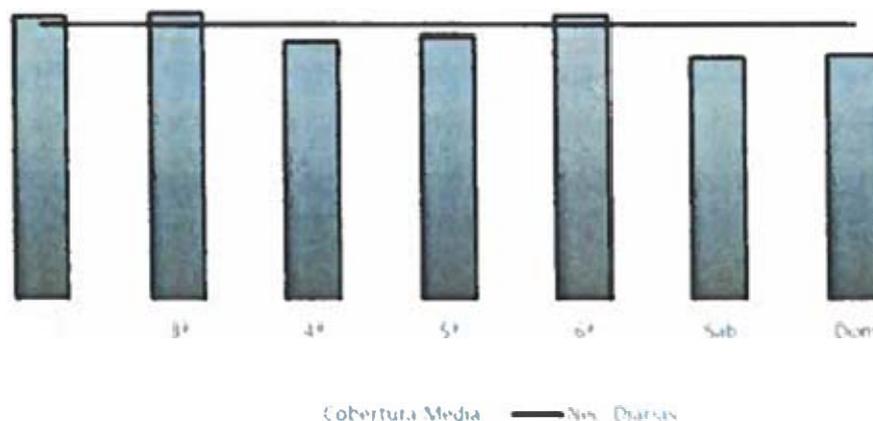
As necessidades diárias do grupo de trabalho deste trabalhador são fixas para todos os dias da semana e são as seguintes:

Entrada	Nec. Diárias
0000/0800	5
0530/1430	4
0630/1530	3
0700/1530	
0730/1600	5
1400/2230	3
1500/2330	4
1600/0030	4

22.º

O gráfico infra representa a cobertura média diária para o primeiro trimestre de 2020, deste grupo de trabalho:

Equipa ... 1º Trim. 2020



23.º

Conforme se pode constatar no gráfico supra, é nítida a escassez a de recursos no fim de semana, nomeadamente ao Sábado e ao Domingo.

24.º

Note-se que o facto de restringir o horário do colaborador apenas a uma entrada, limita muito a flexibilidade que um horário abrangente (nomeadamente da área) permite para cobertura das necessidades diárias, dificultando o trabalho dos planeadores.

25.º

*Entende-se que tal desproporção será agravada ao conceder horários especiais com folgas fixas ao fim de semana, pelo que 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, diminuindo os recursos disponíveis quando estes são mais necessários e já em número limitado, o que não se afigura razoável.*

26.º

*A atribuição de folgas fixas ao fim de semana terá um impacto na equipa do Trabalhador (...), uma vez que sendo concedido o horário nos termos por ele pretendidos, diminuirá a capacidade de resposta da equipa nos fins de semana, o que implica que os outros colegas de equipa do Trabalhador terão que ser chamados para colmatar as falhas naqueles dias, diminuindo as suas actuais folgas aos fins de semana.*

*Por fim,*

27.º

*Relembra-se que nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do CT, entende-se horário flexível, o horário que 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; e*
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas,*

28.º

*Pelo que se entende que o pedido levado a cabo pelo trabalhador não obedece àqueles critérios.*

*Para além disso.*

29.º

*Escolheu o trabalhador (...), numa empresa com laboração contínua, os dias da semana em que pretende trabalhar, bem como o horário de entrada e de saída.*

30.º

*Neste contexto, o pedido do trabalhador (...) ao escolher dos dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e saída, não tem enquadramento legal nos requisitos de prestação de trabalho em regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT.*

31.º

*Não nos podemos esquecer que, não obstante o legislador, nos termos do disposto no artigo 56º do CT, conferir ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos, o direito a trabalhar em regime de horário flexível, tal direito tem limitações e está sujeito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 56º e 57º do CT.*

32.º

*Designadamente, nos termos do disposto no n.º 2 do art.56º do CT, que ora transcrevemos: "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." sendo que a ênfase desta disposição, reside nos limites de escolha que o trabalhador tem quanto às horas de início e de termo do período de trabalho (sublinhado nosso).*

33.º

*Mais se diga que o horário solicitado pelo trabalhador se trata de uma escolha perniciososa que levará a graves disparidades na remuneração relativamente aos seus colegas de trabalho.*

34.º

*Porquanto este horário, em última análise, por manter uma constante de horas nocturnas é monetariamente mais aliciante, considerando as regras de pagamento de trabalho nocturno e de subsidio de transporte a que a Empresa se encontra obrigada nos termos do Acordo de Empresa aplicável.*

*Assim sendo,*

35.º

*Ao colocar o trabalhador (...) constantemente nesse horário nocturno, os seus colegas deixam de poder laborar rotativamente nesse turno, deixando de poder auferir, em igual medida, das horas nocturnas melhor remuneradas, sendo ainda penalizados pelo facto de terem que trabalhar mais fins de semana.*

36.º

*Ora, à parte de todos os fundamentos invocados anteriormente, que deverão ser acolhidos por se tratarem de verdadeiros fundamentos relacionados com necessidades imperiosas da empresa, deverá ser igualmente atendida a disparidade de remuneração que irá gerar este horário entre este trabalhador e os restantes membros desta equipa.*

37.º

*Pois que a empresa não pode ficar insensível à desigualdade e descontentamento que irá gerar a aceitação deste pedido de horário junto de todos os seus trabalhadores porquanto irá criar uma situação de discriminação e desigualdade que a própria CITE não poderá ignorar.*

38.º

*Assim sendo, e considerando:*

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

*ii) as vicissitudes inerentes à própria prestação de trabalho numa área com esta dimensão, nomeadamente o impacto causado pelo gozo de férias, descansos semanais e faltas imprevistas;*

*iii) as desigualdades que serão criadas dentro da Equipa do Trabalhador, tanto a nível remuneratório como a nível de gozo de folgas ao fim de semana;*

*iv) a não integração do pedido do Trabalhador como um horário flexível nos termos e para os efeitos previstos no artigo 56.º, n.º 2 do CT;*

*Manifesta-se a Intenção de recusa da atribuição ao trabalhador (...) de horário de Segunda a Sexta-feira, com entradas às 05h30 e saídas às 14h30, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa.*

*Não obstante, por forma a ir ao encontro, tanto quanto possível, dos interesses pessoais do Trabalhador, conscientes do risco para efeitos operacionais, propõe-se a atribuição de um horário especial com folgas rotativas de Segunda a Domingo, com amplitude 05h30-16h30, dando especial foco à entrada que solicita (a entrada 08h00-16h30 seria residual, apenas por questões de construção de horário).*

*(...)"*

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pelo trabalhador, de 13/01/2020, nos termos a seguir transcritos:

*"...)*

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

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

*1. O Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável à sua filha (...), de 8 anos, até perfazer os 12 anos de idade, nos termos do art. 56.º, n.º 1 do CT.*

2. *O horário pretendido compreende a entrada às 08H30 e saída às 14H30, com uma hora de refeição e meia hora para pequeno almoço, de segunda-feira a sexta-feira.*
3. *Vieram V. Exas 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 da menor supra mencionada, com quem vive em comunhão partilhada de mesa e habitação, cf. documento junto no pedido inicial.*
5. *Com o horário atual, o Requerente não consegue conciliar-se com a progenitora da criança e assegurar necessidades tão básicas e prementes como a recolha na escola, entre outras, cfr. documento junto no pedido inicial.*
6. *Contudo, com o horário solicitado, o Requerente conseguiria conciliar-se com tal situação e, assim, assegurar os cuidados necessários da menor, o que com o seu horário por turnos não consegue satisfazer.*
7. *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 da sua filha, o que não pode ser descurado. 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***

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

*Vejamos que,*

9. *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).*

- 10. 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. 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.*
- 11. O Requerente é ...- ..., e integra a área de "...", onde, segundo a Empresa, trabalham 50 (cinquenta) pessoas, o que leva o Requerente a não considerar que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.*
- 12. No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da ..., é importante referir que os planos de exploração das ... são conhecidos com mais de 6 (seis) meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.*
- 13. E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade.*

*Desde já,*

- 14. Impugnam-se todos os gráficos e quadros apresentados, pois os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos do Requerente.*
- 15. É alegado pela empresa de que o Sábado e o Domingo são os dias de maior carência de recursos humanos para fazer face às necessidades, e que um horário com entradas e saídas fixas gera "ineficiência operacional diminuindo os recursos disponíveis quando estes são mais necessários e já em número limitado".*
- 16. Refira-se, com o devido respeito, que se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam ser em maior quantidade, ou se os tem no limite, é à mesma que compete a gestão dos seus recursos humanos.*
- 17. Ainda que exista a rigidez demonstrada pela empresa nos quadros apresentados já impugnados), tal resulta da gestão atual e não de uma gestão diferente que fosse ao encontro das necessidades reais.*
- 18. O trabalhador em particular solicita horário flexível e ao abrigo da lei - e não "especial"- porque não tem outra hipótese para cuidar da sua filha, o que também é necessário aos fins de semana.*

19. *Com a recusa, a empresa transmite que a sua ideia de formulação de horários é imutável e não se coaduna com o regime de apoio à parentalidade -o que consta do Código do Trabalho e não pode ser ignorado.*
20. *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.*
21. *Afinal, a gestão de recursos humanos de uma empresa deveria permitir que esses mesmos recursos (trabalhadores) possam exercer os seus direitos.*
22. *Também é argumentado pela empresa de que o trabalhador "escolheu" os dias da semana em que pretende trabalhar.*

*Quanto ao que acresce dizer:*

23. *Ao contrário do que foi alegado, a pretensão do Requerente 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 da período normal de trabalho diário (n.º 2 do artigo 56.º do CT).*
24. *Como se percebe, o pedido do Requerente está compreendido nos termos da lei e em nada a extravasa.*
25. *A flexibilidade neste tipo de horário, 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.*
26. *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 56º do CT, em especial do seu nº 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.*

*Ainda,*

27. Referiu a empresa que o trabalhador, com o horário solicitado, está a efetuar uma "(...) escolha pernicioso que levará a graves disparidades na remuneração relativamente aos seus colegas de trabalho", o que não é verdadeiro. O trabalhador irá perder o direito ao subsídio de turno, uma vez que deixará de trabalhar nessas condições, pelo que não se verificará a aludida disparidade.
28. Diz, ainda, a empresa, que com o horário solicitado "por manter uma constante de horas noturnas é monetariamente mais aliciante". Ora, de acordo com o Acordo de Empresa em vigor (publicado no BTE, 1.1 Série, n.º ..., de 15 de fevereiro de ...) as horas noturnas estão fixadas entre as 22:00 horas e as 05:00 horas. Logo o trabalhador, entrando às 05:30 horas, não receberá pagamento por conta de trabalho em horas noturnas.
29. O "descontentamento" e a "desigualdade" a que alude a empresa são sim, argumentos perniciosos, na medida em que são referentes a factos que não se verificam, pois o horário solicitado não é mais aliciante monetariamente, é exatamente o seu oposto. E,
30. Também, diga-se, o tema da desigualdade é complexo, mas a doutrina é unânime em considerar que a igualdade não se atinge num sentido estrito e sim de harmonia com as situações casuísticas, apenas se alcançando soluções justas e igualitárias quando se tem em consideração a real situação das pessoas.

*Termos em não deve proceder in totum, a fundamentação vertida pela ... na sua intenção de recusa, devendo ser concedido ao Requerente o horário petitionado, face a todos os fundamentos expostos.*

*(...)"*

- 1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do Atestado da Junta de Freguesia da área da sua residência que certifica a composição do seu agregado familiar e cópia da declaração do estabelecimento de ensino com o horário escolar da menor do horário ..., com início 05/06/2019, para os ....

## 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 nº 3 do artigo 3º 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 desígnios 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, com entrada às 05h30 e saída às 14h30, de segunda a sexta-feira, excluindo fins-de-semana e feriados, até aos 12 anos da filha.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido por ser pai de uma menor, com 8 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação e que necessita do seu apoio, assistência e acompanhamento, permitido em concreto, assegurar o acompanhamento da sua filha e ir recolhê-la à escola, atendendo que na maioria dos dias esta sai às 15h30, de acordo com o seu horário escolar.
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador, 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.
- 2.16** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.17** 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, 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 mencionado preceito legal.

**2.18** A este propósito refere o duto 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.*" (negrito nosso).

**2.19** 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.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.*"

**2.20** 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, 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.”*

- 2.21** O mesmo acórdão cita Liberal Fernandes in “O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, pág. 37, para dizer que: “Por razões diretamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável.
- 2.22** 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)”
- 2.23** 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.
- 2.24** 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.

- 2.25** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que as alterações aos tempos de trabalho não correspondem, em bom rigor, a uma flexibilização do horário atual da requerente, mas sim a uma alteração do mesmo, pelo que não se enquadra no conceito de horário flexível.
- 2.26** Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora e, tal como já exposto nos pontos 2.14 a 2.22 do presente parecer para os quais se remete, resulta evidente pelas razões explanadas, que se pretendeu atribuir ao/a trabalhador/a a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho, não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – ex vi, artigo 212º do Código do Trabalho.
- 2.27** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que respeita o período normal de trabalho diário contratualizado que compreende 7,30/dia, com exclusão dos fins-de-semana, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.
- 2.28** Refere o empregador que o requerente integra a área de “...” e que a área em causa conta com 50 trabalhadores e que nos turnos previstos no mapa de horário, a integração é feita de modo a que em cada uma das linhas do horário estejam determinados trabalhadores. Dos mapas de horário e gráficos presentes na intenção de recusa, extrai-se que existem 8 turnos, com horários diversificados, entre os quais o horário/turno pretendido pelo requerente e o número de trabalhadores necessários em cada turno, verificando-se que o número é constante, no total de 28 trabalhadores/dia, não se distinguindo entre

dias úteis e fins de semana, embora o número de trabalhadores seja variável consoante o turno em que está locado.

- 2.29** Ora, existindo 50 trabalhadores afetos à área das "...” e sendo necessários por dia, 28 trabalhadores não se encontra justificação para a afirmação de que restringir o horário do trabalhador apenas a uma entrada, limita muito a flexibilidade que um horário abrangente permite para cobertura das necessidades diárias, dificultando o trabalho dos planeadores.
- 2.30** Afirma que a atribuição do horário flexível gera ineficiência operacional, diminuindo os recursos humanos disponíveis quando estes são mais necessários e já em número limitado, mas olvida que o pedido do trabalhador não implica qualquer ausência do mesmo. Sucede o oposto, na medida em que o trabalhador que requer horário flexível, está obrigado a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou.
- 2.31** Por outro lado, não demonstra as razões pelas quais a atribuição do horário requerido gera ineficiência operacional, o que mais uma vez se remete para a não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.32** Continua referindo que a atribuição de folgas fixas ao fim de semana terá um impacto na equipa do requerente, uma vez que sendo concedido o horário nos termos por ele pretendidos, diminuirá a capacidade de resposta da equipa nos fins de semana, o que implica que os outros colegas de equipa do requerente terão que ser chamados para colmatar as falhas naqueles dias, diminuindo as atuais folgas aos fins de semana.
- 2.33** Esta alegação prende-se exclusivamente com a gestão e planeamento dos recursos humanos e haverá a dizer que cabe ao empregador na elaboração dos horários, acautelar as regras legais imperativas que 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.

- 2.34** Conhecer a realidade da empresa ou sector permite aferir a capacidade para adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, sem registo de qualquer disfunção operacional e possibilita 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.
- 2.35** Considerando que a entidade empregadora não deve 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, o que se verifica na intenção de recusa são alegações algo genéricas cujo conteúdo se prende com matéria conexa à atribuição do horário flexível requerido, mas não representa 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.
- 2.36** Com efeito, a entidade empregadora não obstante indicar o número de trabalhadores/as que exercem as funções de ... na área ..., não concretiza qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco demonstra em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

- 2.37** O empregador invoca dificuldades na atribuição do horário flexível, mencionando as várias contingências que existem e que representam a normalidade em qualquer empresa, referindo valores em termos médios e sem indicação do período a que se referem, o que não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido do trabalhador. Reitera-se que os aspectos referidos, inserem-se na gestão corrente da organização e definição dos tempos de trabalho e dos recursos humanos disponíveis, não demonstrando por que razão os restantes trabalhadores estão impossibilitados de realizar os turnos ao sábados e domingos e os restantes turnos de segunda a sexta-feira.
- 2.38** É ainda alegado que ao colocar o requerente constantemente no horário noturno pretendido, os seus colegas deixam de poder laborar rotativamente nesse turno, deixando de poder auferir, em igual medida, das horas noturnas melhor remuneradas, sendo ainda penalizados pelo facto de terem que trabalhar mais fins de semana.
- 2.39** A este respeito, o requerente vem, em sede apreciação, referir que irá perder o direito ao subsídio de turno, uma vez que deixará de trabalhar nessas condições, pelo que não se verificará a aludida disparidade.
- 2.40** Diz, ainda, que nos termos do Acordo de Empresa em vigor (publicado no BTE, 1ª Série, n.º ..., de 15 de fevereiro de ...) as horas noturnas estão fixadas entre as 22:00 horas e as 05:00 horas. Logo o trabalhador, entrando às 05:30 horas, não receberá pagamento por conta de trabalho em horas noturnas. De notar, que tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade, e apesar de não constituírem exigências imperiosas do funcionamento do serviço, afigura-se que o uso de argumentos falaciosos deveria ser evitado.
- 2.41** Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

- 2.42** 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.
- 2.43** 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

peçoal, 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 19 DE FEVEREIRO 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.**