# RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 207/CITE/2020

**ASSUNTO:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 207/CITE/2020, aprovado por unanimidade na reunião de 15.04.2020. Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1353-FH/2020

## I – OBJETO

**1.1.** Em 13.05.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora **...**, reclamação do Parecer n.º 207/CITE/2020, para tanto refere o seguinte:

*"(...)*

*Exmos. Senhores,*

*No dia 18 de março de 2020 foi por mim enviado ao cuidado de V. Exas. um processo de pedido de horário flexível, apresentado por parte da trabalhadora ... à sua entidade empregadora, ..., minha Constituinte.*

*Após uma troca de emails em resposta às solicitações requeridas por V. Exas., na pessoa da ..., foi rececionado pela entidade empregadora o Parecer n.º 207/CITE/2020, o qual concluía, entre outras coisas o seguinte:*

*A CITE havia rececionado o pedido de emissão de parecer prévio em 19/03/2020, cfr.* ***1.1***

*Que esse pedido havia sido remetido no dia 11/03/2020, cfr.* ***1.4.***

*Que a CITE havia solicitado à minha pessoa, o envio de "cópia do comprovativo de receção do pedido inicial da trabalhadora, cópia do comprovativo do envio*

*da intenção de recusa à trabalhadora e cópia do comprovativo da receção da apreciação da trabalhadora. Documentos que a entidade empregadora não logrou juntar"., cf.* ***1.5.***

*Que o pedido havia sido submetido à apreciação da CITE em "18.03.2020, após o decurso do prazo legalmente previsto no n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, que no caso em análise, terminou a 13.03.2020, 5 dias após o decurso do prazo, cfr.* ***1.6.***

***"A alínea c) do n.º 8 do artigo 57º do Código do Trabalho determina que, no caso de o empregador não submeter a decisão dentro do prazo previsto no n.º 5, considera-se que aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos."****, cfr.* ***1.7.***

*Conclui o parecer que "Desta forma,* ***a CITE emite parecer desfavorável*** *à recusa da entidade empregadora* ***...****, relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares* ***...****, uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos", cfr. 1.8.*

*Perante o disposto, vimos por este meio apresentar o seguinte:*

*O pedido foi submetido à CITE dentro do prazo desde logo porque o decurso de todos os prazos se encontravam (e encontram ainda) suspensos.*

*De forma a evitar a impugnação judicial do Parecer n.º 207/CITE/2020, e não contestando – nesta sede - a introdução de diferentes datas na alegada prática do mesmo ato, confusão em que o Parecer incorre, o que poderia, na nossa modesta opinião traduzir a nulidade do mesmo e consequente incumprimento do disposto no n.º 6 do Artigo 57º do Código do Trabalho, com as legais consequências, vimos a V. Exas. requerer que dêem sem efeito o parecer emitido*

*porquanto o mesmo parte de um pressuposto errado (que o ato foi praticado fora de prazo) e o substitua por outro que não parta dessa premissa.*

*Vejamos:*

*A suspensão dos prazos e atos processuais consta da Lei 1-A/2020, de 19 de março, na redação da Lei 4-A/2020, de 6 de abril.*

*Efetivamente, o Artigo 37º do Decreto-Lei 10-A/2020, de 13 de março determinou que a produção de efeitos dos seus artigos 14º e 15º se verificasse a 9 de março.*

*Posteriormente o Artigo 10º da Lei 1-A/2020, de 19 de março, determinou que a produção de efeitos dessa Lei se verificasse na data da produção de efeitos do Decreto-Lei 10-A/2020, o que implicava igualmente que a suspensão dos prazos fosse reportada a 9 de março.*

*Mas, para que dúvidas não restassem o Artigo 5º da Lei 4-A/2020, de 6 de Abril, incluiu uma norma interpretativa referindo que "o artigo 10.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, deve ser interpretado no sentido de ser considerada a data de 9 de março de 2020, prevista no artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, para o início da produção de efeitos dos seus artigos 14.º a 16.º, como a data de início de produção de efeitos das disposições do artigo 7.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março".*

*O artigo 6º da Lei 4-A/2020 mantendo a produção dos efeitos dessa Lei na data da produção de efeitos do Decreto-Lei 10-A/2020, dispõe expressamente no seu nº 2 que "o artigo 7.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, na redação introduzida pela presente lei, produz os seus efeitos a 9 de março de 2020, com exceção das*

*normas aplicáveis aos processos urgentes e do disposto no seu n.º 12, que só produzem efeitos na data da entrada em vigor da presente lei.*

*Assim, para todos os efeitos, e salvo quanto aos processos urgentes, existe apenas um único regime em vigor desde 9 de março, que é o da Lei 4-A/2020, de 6 de abril.*

*Desta forma se entende que, considerando o disposto inicialmente no Artigo 7º da Lei n.º 1-A/2020 de 19 de março de 2020 e posteriormente da aplicação do Artigo 7º da Lei n.º 4-A/ 2020 de 6 de abril de 2020, que os prazos para a prática de atos junto da CITE se encontravam na prática suspensos, pelo que o motivo justificativo do Parecer apresentado retira as suas conclusões partindo de um fundamento erróneo.*

*Nestes termos e nos demais que V. Exas. certamente suprirão se requer, apelando aos princípios de cooperação e de celeridade, seja dado sem efeito o Parecer emitido porquanto parte de uma premissa incorreta e seja emitido um novo parecer que tenha em consideração desde logo que o ato praticado pela entidade empregadora (apresentação de pedido de parecer) se encontra realizado dentro de tempo.*

*Estaremos disponíveis para o que V. Exas. entenderes por conveniente. (...)"*

**1.2.** Por ofício de 21.05.2020, a CITE notificou a trabalhadora, por carta registada, com aviso de receção, da reclamação realizada pela entidade empregadora, na sequência da notificação do Parecer n.º 207/CITE/2020, de 15 de abril de 2020, nos seguintes termos:

*"(...)*

*Atendendo a que os/as interessados/as têm direito a impugnar os atos administrativos solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 184.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e que, apresentada reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar aqueles que possam ser*

*prejudicados pela sua procedência para alegarem, no prazo de 15 dias úteis, o que tiverem por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos, conforme determina no n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA, solicita-se a V. Exa. que se pronuncie, caso assim o entenda, sobre a reclamação apresentada pela sua entidade empregadora.*

*Mais se informa que na análise da resposta que venha a ser apresentada por V. Exa. apenas se pode ter em conta os argumentos relativos à reclamação apresentada e não outros que possam consubstanciar uma nova apreciação à intenção de recusa.".*

**1.2.** A trabalhadora, notificada em 25.05.2020, para se pronunciar, não apresentou resposta ao ofício acima mencionado.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

**2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e

convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.3.** Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

**2.4.** Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.5.** Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.6.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 207/CITE/2020, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, após verificação de existência de conformidade do pedido com os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, para autorização de trabalho em regime de horário flexível entre as 8h00 e as 18h00, por se entender que a entidade empregadora não deu cumprimento ao disposto no n.º 5 do art.º 57.º já citado.

**2.7.** Tal parecer foi emitido tomando como referência a data do envio do processo à CITE, cuja remessa foi efetuada em 18.03.2020, cujo prazo havia terminado em 13.03.2020, por conseguinte, tal expedição, seria extemporânea, considerando-se o pedido aceite nos seus precisos termos de acordo com o disposto na alínea) do n.º 8 do art.º 57.º do Código do Trabalho.

**2.8.** Ora o Parecer da CITE é um ato administrativo e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.

**2.9.** Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

**2.10**. A entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 207/CITE/2020, veio reclamar do mesmo alegando para o efeito que o prazo à data do envio do processo à CITE se encontrava suspenso, e, como tal, foi cumprido o prazo previsto no n.º 5 do art.º 57.º, do Código do Trabalho.

**2.11.** Em 21.05.2020, no cumprimento do previsto no n.º 1 do artigo 192.º do Código do Procedimento Administrativo, a CITE expediu carta registada com aviso de receção à trabalhadora, que esta recebeu dia 25.05.2020, para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tivesse por conveniente sobre o pedido e os seus fundamentos.

**2.12.** Cumprido o contraditório estabelecido na lei, importa agora apreciar os fundamentos da reclamação.

**2.13.** A reclamante sustenta que o Parecer da CITE enferma de nulidade, porquanto o facto que fundamentou a decisão em crise não tem correspondência com a realidade e, por conseguinte, deverá considerar-se a mesma inexistente.

**2.14.** Conclui a Reclamante que, em face do supra exposto, inexistindo emissão de Parecer por parte da CITE (por nulidade), que o mesmo seja substituído por outro.

**2.15.** No parecer n.º 207/CITE/2020, a CITE deliberou ser desfavorável à intenção de recusa, procedendo-se de seguida à transcrição da parte que releva para a apreciação da reclamação apresentada:

> *" (...)*
>
> ***1.2.** Por carta datada de 06.02.2020 a trabalhadora remeteu solicitação para prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:*
> *venho pela presente requerer a V/ Exas. nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de doze anos, pelo período de 8 anos com o seguinte horário de trabalho:*
> *a) Compreendido entre as 8 horas e as 18 horas*
> *b) Período de descanso diário: de acordo com a entidade empregadora.*
> *Mais declaro, conforme já suprarreferido, que:*
> *a) A minha filha menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação*

***1.3.*** *Na sequência do pedido da trabalhadora, por carta datada de 24.02.2020, remetida por correio registado na mesma data e rececionada a 03.03.2020 pela trabalhadora, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, alegando que:*

*"(...) ..., 24 de fevereiro de 2020*

*Exma. Senhora ... (...)*

***1.4.*** *Por carta datada de 03.03.2020, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa da entidade empregadora, nos seguintes termos:*
*"(...) ..., 3 de março de 2020*
*Assunto: Resposta a carta recebida a 28/02/2020 (Regime de horário de trabalho flexível) Trabalhadora: ..., NIF ... Exmos. Senhores,*

***1.4.*** *Em 11.03.2020, a entidade empregadora remeteu à CITE o processo para apreciação e emissão de parecer prévio.*

***1.5.*** *Em 01.04.2020 a CITE solicitou ao mandatário da entidade empregadora cópia do comprovativo de receção do pedido inicial da trabalhadora, cópia do comprovativo do envio da intenção de recusa à trabalhadora e cópia do comprovativo da receção da apreciação da trabalhadora. Documentos que a entidade empregadora não logrou juntar.*

***1.5****. Analisada a documentação junta ao processo, verifica-se que o pedido da trabalhadora rececionado na entidade empregadora em 07.02.2020, contém todos os elementos legalmente exigidos, pelo que a entidade empregadora nos termos previstos no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nos vinte dias contados a partir da receção do pedido, deverá comunicar ao/à trabalhador/a a sua decisão. Nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora, teria de enviar o processo à CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora.*

***1.6**. Neste sentido, **a entidade empregadora só submeteu o processo à apreciação da CITE em 18.03.2020, após o decurso do prazo legalmente previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que, no caso em análise, terminou a 13.03.2020, 5 dias após o decurso do prazo.***

***1.7**. **A alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º Código do Trabalho determina que, no caso de o empregador não submeter a decisão dentro do prazo previsto no n.º 5, considera-se que aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.***

***1.8**. Desta forma, **a CITE emite parecer desfavorável** à recusa da entidade empregadora **...**, relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares **...**, uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.*

*(...)"*

**2.16.** Explanados os fundamentos da presente Reclamação, a resposta da Trabalhadora no exercício do contraditório e a fundamentação do Parecer em crise,

**2.17**. Analisemos,

**2.18**. **A Reclamante apresentou Reclamação do Parecer** com sentido desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora. Fê-lo ao abrigo do art.º 161.º, n.º 1, e seguintes, do Código do Procedimento Administrativo, adiante designado por CPA, **com a finalidade de obter declaração de nulidade do Parecer reclamado, e consequentemente considerar aquela decisão inexistente**.

**2.19**. Estatui o n.º 1 do art.º 161.º, do CPA, que são nulos os atos para os quais a lei determine expressamente essa forma de invalidade. O n.º 2 da mesma norma estipula que são nulos os atos previstos nas alíneas a) a l).

**2.20.** Na alínea j) do n.º 2 do art.º 161.º, prevê-se a nulidade dos atos certificativos de factos inverídicos ou inexistentes.

**2.21.** De acordo com a redação do art.º 162.º do CPA, o regime regra é de que o ato nulo não produz quaisquer efeitos.

**2.22**. Todavia, os atos nulos podem ser objeto de reforma ou conversão e estas obedecem às normas procedimentais aplicáveis ao novo ato – art.º 164.º, do CPA.

**2.23.** Ora, verifica-se, da análise dos elementos juntos ao processo, que assiste razão à Reclamante, na medida em que à data do envio do processo à CITE, os prazos já se encontravam suspensos por força da legislação em vigor à data da prática do ato.

**2.24.** Pelo supra exposto, será de concluir que o envio da intenção de recusa à trabalhadora foi efetuado dentro do prazo legal, em observação do disposto no n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que não operou a cominação prevista na alínea a) do n.º 8 da mesma norma.

**2.25.** A flexibilização do regime jurídico da nulidade, permite a possibilidade de atribuição de efeitos putativos aos atos nulos e admite a sua reforma e conversão.

**2.26.** Assim, e considerando que o regime legal aplicável se mantém inalterado a reforma ou conversão retroage os seus efeitos à data do ato a que respeita, mas não prejudicando a possibilidade de anulação dos efeitos lesivos produzidos, durante o período de tempo que a precedeu.

**2.27.** Respeitando o presente processo impugnatório a um ato que envolve a imposição de um dever, resulta manifesta a obrigação desta Comissão de proceder à análise da questão material emitindo, por conseguinte, parecer em conformidade.

Assim,

**Assiste razão à Reclamante na parte em que afirma que a empresa cumpriu o prazo estabelecido no n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, pelo que, passa-se, em seguida, à emissão de novo Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...**

*

**PROJETO DE PARECER**

**Assunto: -** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo

57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1353-FH/2020

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu em 19.03.2020, da entidade empregadora **...**, cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora **...**, a exercer funções na naquela empresa, com a categoria profissional de ..., para efeitos da emissão de parecer nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Por carta datada de 06.02.2020 a trabalhadora remeteu solicitação para prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*"(...) Assunto: Regime de horário de trabalho flexível*

*Trabalhador: ..., NIF ...*

*Exmos. Senhores,*

*Na data de 10 de setembro de 2018, iniciei a função de ... no estabelecimento ..., ocupando essa categoria profissional ate a data em regime de horário por turnos.*

*O regime de horário em causa afigura-se incompatível com as minhas responsabilidades parentais, dada a necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha com 3 anos de idade, a qual vive comigo em comunhão de mesa e habitação, uma vez que também o pai trabalha por turnos, conforme declaração em anexo.*

*Nestes termos, eu, abaixo assinada, ..., com o contribuinte fiscal n.º ..., categoria profissional ..., venho pela presente requerer a V/ Exas. nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha*

*menor de doze anos, pelo período de 8 anos com o seguinte horário de trabalho:*

*a) Compreendido entre as 8 horas e as 18 horas*

*b) Período de descanso diário: de acordo com a entidade empregadora.*

*Mais declaro, conforme já suprarreferido, que:*

*a) A minha filha menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação*

*b) O pai da minha filha exerce a sua atividade profissional em regime de horário por turnos, conforme declaração em anexo.*

*Para prova da necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de doze anos, envio em anexo:*

*i) Declaração de agregado familiar,*

*ii) Declaração de trabalho por turnos do pai da minha filha menor*

*iii) Declaração do horário de funcionamento da escola da minha filha menor.*

*(...)"*

**1.3.** Na sequência do pedido da trabalhadora, por carta datada de 24.02.2020, remetida por correio registado na mesma data e rececionada a 03.03.2020 pela trabalhadora, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, alegando que:

*"(...) ..., 24 de fevereiro de 2020*

*Exma. Senhora ...*

*Foi por nós rececionada, datada do dia 6 de fevereiro de 2020, uma carta remetida por V. Exa. na qual era por si requerido a aplicação de um regime de horário de trabalho flexível.*

*A mesma mereceu a nossa melhor atenção e após uma detalhada análise da situação, vimos por este meio remeter as nossas conclusões, que são as seguintes:*

*A 10 de setembro de 2018 iniciou V. Exa. a função de ... no estabelecimento "...", categoria que ocupa até à presente data, em regime de horário por turnos, sendo que o período de funcionamento do estabelecimento da entidade empregadora sempre foi e continua a ser de 24 horas por dia, 7 dias por semana.*

*Vem na presente carta V. Exa. dizer que o regime de horário em causa afigura-se incompatível com as suas responsabilidades parentais "dada a necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha com 3 anos de idade", a qual vive consigo em comunhão de mesa e habitação.*

*No entanto, não se nos afigura devidamente comprovado que o regime de horário por turnos incompatibilize com as responsabilidades parentais de V. Exa. Isto porque:*

*No momento em que foi contratada pela entidade empregadora e começou a exercer as suas funções profissionais, estava claramente disposto no contrato de trabalho que livremente assinou e que V. Exa. aceitou expressamente, a inclusão em regime de trabalho por turnos, incluindo os turnos noturnos, conforme o n. 3 da cláusula 4.ª do contrato de trabalho, que se junta em anexo (doc. n.º 1) e que neste momento se reproduz:*

*Em virtude do período de funcionamento em vigor do estabelecimento do EMPREGADOR, que é de vinte e quatro horas por dia, todos os dias da semana, a TRABALHADORA aceita desde já a inclusão em regime de trabalho por turnos, incluindo os turnos noturnos, com descanso rotativo, que pode ser contínuo ou descontínuo, podendo o horário ser fixo ou variável, por dias seguidos ou interpolados, de acordo com a fixação de horário e rotatividade definidas pelo EMPREGADOR, bem como aceita a definição do seu período normal de trabalho em termos médios, por referência ao período máximo legalmente estabelecido em cada momento, com o consequente aumento dos períodos normais de trabalho diário e semanal até aos limites máximos previstos na lei em cada momento, sempre que tal seja determinado pelo EMPREGADOR.*

*Ora, na data do início da sua colaboração profissional e da assinatura do contrato de trabalho, a sua filha menor já era nascida, não tendo, no entanto, naquele momento, V. Exa. mostrado qualquer oposição ou dúvida quanto ao exercício do regime de horário por turnos.*

*Não fica salvo melhor opinião, demonstrado no requerimento que apresentou, em que medida tal regime impede agora a concretização das suas responsabilidades parentais – não sendo indicado nenhum motivo justificativo para esta alteração, nem nenhuns factos supervenientes que a justifiquem.*

*V. Exa. refere ainda que o progenitor da filha menor de ambos "trabalha por*

*turnos, conforme declaração em anexo".*

*O n.º 1 do Artigo 56º do Código do Trabalho diz-nos que "O trabalhador (...) com filho menor (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos."*

*Do documento junto por V. Exa., uma declaração da entidade patronal do pai da menor, não consta qual o horário que o progenitor pratica, nem tão pouco esclarece qual o regime de turnos, referindo apenas que o horário "é justificado pelo movimento registado durante o dia nos locais onde os trabalhos vão ser executados e por solicitação do cliente".*

*Ora, desse documento resulta a ideia de que da parte do fim da tarde/noite o progenitor encontrar-se-á disponível para ir buscar a filha em comum à escola e com a mesma ficar, bem como levar de manhã.*

*Ainda que assim não seja e o progenitor não tenha horário compatível com o da escola – facto que se requer a V. Exa. venha esclarecer -, pode sempre o mesmo requerer à sua entidade empregadora a aplicação do regime de horário de trabalho flexível – desconhecendo-se motivos para que não o possa fazer.*

*A diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, vem reforçar o entendimento que: As políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres (...)".*

*No presente caso, desconhece a entidade empregadora se o progenitor vive em economia comum com V. Exa., pois tal não é claro no requerimento, pelo que se requer que esclareça também quanto a este facto.*

*Numa época de igualdade de direitos e deveres, pode o progenitor efetuar semelhante pedido à sua entidade empregadora e desse modo tentar conciliar e equilibrar ambas as relações laborais.*

*Menciona ainda V. Exa. que "como prova de necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de doze anos, envio em anexo: (...) declaração do horário de funcionamento da escola da minha filha menor".*

*Nessa declaração junta é referido que o horário de funcionamento da escola*

*que frequenta a filha menor, incluindo com o prolongamento de horário, é das 7:45h às 12h e das 13:30h às 19h.*

*E vem agora V. Exa. requerer que lhe seja fixado o horário das 8h às 18h mas, como já se disse, sem comprovar que nomeadamente o progenitor também ele não tem horário compatível com o da escola, e não lhe pode ser concedido a ele horário flexível.*

*Decorre do princípio da igualdade que as responsabilidades parentais, nomeadamente no que toca a ir buscar a filha à escola, tanto pode ser incumbida à progenitora como ao progenitor.*

*Reitera-se que o estabelecimento onde V. Exa. exerce as suas funções profissionais está aberto 24 horas, todos os dias da semana, ao contrário (presumimos) do trabalho do progenitor (que ainda que contenha pouca e insuficiente informação, justifica um tipo de horário no período de 12 meses, o que leva a pressupor que dentro de 12 meses a carga horária do mesmo poderá ser alterada ou reduzida).*

*E disso sempre teve V. Exa. conhecimento, tendo aceitado essas condições no momento da celebração do contrato, ainda que já na altura tivesse a sua filha menor.*

*Ora, num horário destes, é impossível à entidade empregadora contratar os seus trabalhadores de outra forma que não seja por turnos, de forma a poder estar aberta ao público e em funcionamento, respeitando a carga horária de cada trabalhador e trabalhadora legalmente imposta.*

*A manutenção da laboração no horário de fim de tarde e o noturno é essencial para o bom e normal funcionamento do estabelecimento.*

*Não consegue a sua entidade empregadora fazer face à contratação de novos trabalhadores para cobrir a sua eventual ausência durante metade do período de funcionamento do estabelecimento, pois ainda está numa fase de tentativa de equilíbrio aos elevados custos que suportou para abrir o estabelecimento no qual V. Exa. exerce as suas funções.*

*Com base em todo o estatuído, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, é nos impossível aceder ao pedido de horário flexível por V. Ex.ª apresentado, pois tal colocaria em causa a sustentabilidade do estabelecimento e em última análise, a manutenção dos postos de trabalho*

*de todos os seus colaboradores.*

*Os trabalhadores que não beneficiam de qualquer estatuto de horário flexível ou diminuído, seriam obrigados a trabalhar mais noites e fins-de-semana, o que, claramente, poria em causa as regras da rotatividade e mudança de turnos.*

*Ao conceder a V. Exa. o horário pretendido, estar-se-á a afetar os direitos dos restantes trabalhadores.*

*Para fazer face a todas estas questões, seria a entidade empregadora, como já referido, obrigada a contratar um novo funcionário, o que representaria um enorme um risco acrescido à sustentabilidade do estabelecimento em questão, e, consequentemente, poria em causa todos os postos de trabalho aí existentes, pois a situação económica do estabelecimento não comportaria esse custo acrescido, tornando impossível a sua substituição.*

*Além de tudo o vertido até aqui, acresce que V. Exa. não logrou provar não ter qualquer suporte familiar de apoio e acompanhamento da sua filha menor, seja pelo horário do progenitor da menor já supra analisado, seja com o apoio de outros familiares, não tendo demonstrado ser-lhe impossível continuar a cumprir com as suas obrigações laborais nos termos em que têm sido cumpridas até ao momento e com as quais concordou no dia da celebração do contrato de trabalho.*

*Por todo o exposto, e na expectativa da melhor compreensão de V. Exa., demonstramos, por este meio, ser nossa intenção recusar o pedido de horário flexível formulado por V. Exa.*

*No entanto, sempre diremos que esta situação poderá ser ultrapassada dentro da boa vontade na elaboração dos horários de trabalho, boa vontade essa que a nossa empresa sempre demonstrou para consigo e para com os restantes trabalhadores.*

*Para que não restem dúvidas, estaremos sempre dispostos a colaborar com os trabalhadores para que estes possam cumprir as suas obrigações e direitos familiares, procurando um equilíbrio entre esses direitos e deveres e os deveres laborais assumidos aquando da celebração do contrato de trabalho.*

*Sendo que estaremos certos que conseguiremos encontrar uma solução em conjunto que permita respeitar os direitos e deveres de ambas as partes envolvidas.*

*Nestes termos, e de acordo com o disposto no n.º 4 do Artigo 57º do Código do Trabalho, fica V. Exa. notificada para, querendo, num prazo de 5 dias apresentar por escrito a sua apreciação relativamente à intenção de recusa do pedido dos termos supra expostos, período após o qual o processo será remetido para a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos termos legais.*
*Requer-se ainda que venha esclarecer a entidade empregadora quanto ao horário do progenitor e se reside ou não com o mesmo (em caso negativo deverá juntar acordo das responsabilidades parentais). (...)"*

**1.4.** Por carta datada de 03.03.2020, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa da entidade empregadora, nos seguintes termos:

*"(...) ..., 3 de março de 2020*

*Assunto: Resposta a carta recebida a 28/02/2020 (Regime de horário de trabalho flexível)*

*Trabalhadora: ..., NIF ...*

*Exmos. Senhores,*

*Na sequência da resposta recebida na sequencia de pedido de horário de trabalho flexível, pelos motivos aí expostos, venho prestar os esclarecimentos solicitados.*

*Não obstante da anterior missiva que vos foi remetida, já constar a motivação para o exercício de tal direito que me assiste, impõe-se-me reiterar o mesmo e esclarecer que o progenitor, meu marido, vive em economia comum, sendo que junto para o efeito o respetivo atestado da Junta de Freguesia com a informação correta, uma vez que o que fora junto na anterior missiva foi incorretamente emitido por tal entidade.*

*Esclarece-se, igualmente, que o progenitor exerce a sua atividade profissional por turnos, cujo horário vos foi remetido também com a anterior missiva e do*

*qual se retira a incompatibilidade de horários com a prestação da assistência a sua filha, aqui em causa.*

*Não se compreende em que medida V. Exas. concluem que da parte do fim da tarde/noite o progenitor se encontra disponível para ir buscar a filha a escola, uma vez que um dos turnos é realizado precisamente no horário entre as 17h e as 02h. Não obstante, segue mapa de horário em anexo, a fim de o comprovar.*

*Mais acresce que a redação do artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho estabelece que o exercício do direito peticionado pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, tratando-se, por conseguinte, de uma faculdade cuja opção depende dos progenitores.*

*Naturalmente, que foram ponderados os potenciais prejuízos decorrentes para ambos, sendo certo que o progenitor e um dos três trabalhadores, no global, com a categoria de ..., cuja atividade é desenvolvida por turnos e, inclusive, aos fins de semana.*

*Já no que se reporta à minha situação, de entre os 15 trabalhadores afetos a funções na ... em causa, apenas uma tem horário fixo, precisamente pelos mesmos motivos - de assistência a filho menor - sendo certo que estou convicta que o ajustamento e novo planeamento de horários compatibilizará o normal funcionamento da atividade e não exigiria, de todo, a contratação de um novo funcionário.*

*Alias, a preterição de tal direito requerido apenas pode ser afastada no caso de estarem em causa exigências imperiosas, extraordinárias e excecionais da empresa, que não se confundam, como é o caso, com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal.*

*Saliente-se, ainda, que tal pedido surge na sequência do familiar que até então assegurava as necessidades da minha filha comunicar que não conseguirá continuar a auxiliar nas mesmas, por motivos profissionais, vendo-me, portanto,*

*sem alternativa que não recorrer ao presente mecanismo legal, por não beneficiar, neste momento, de qualquer apoio por parte de outros familiares, muitos dos quais a residir fora do concelho e até do país.*

*Face ao exposto, solicito a reapreciação do pedido, em ordem à concessão do horário flexível solicitado, plasmado na lei, por inexistirem motivos para a sua recusa.*

*JUNTO: mapa de horário anual do progenitor e atestado comprovativo do agregado familiar.*

*Sem outro assunto de momenta, fico ao V/ inteiro dispor para qualquer esclarecimento. (...)"*

1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 11.03.2020, por correio eletrónico.

1.6. Em 01.04.2020 a CITE solicitou ao mandatário da entidade empregadora cópia do comprovativo de receção do pedido inicial da trabalhadora, cópia do comprovativo do envio da intenção de recusa à trabalhadora e cópia do comprovativo da receção da apreciação da trabalhadora. Documentos que a entidade empregadora não logrou juntar.

1.7. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

*" (...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...) "*.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.

**2.2.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais 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".

**2.3.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.4.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação d*a vida familiar com a vida profissional.*

**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).

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

**2.7.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais[1], 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

1 Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.8.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos *e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

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

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

**2.11.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito "(...) *à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*."

**2.12.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

**2.13.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.14.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.15.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações**, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, **ou** a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.16.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.17.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.18.** Nos termos do nº. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.19.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que "O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas".

**2.20.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.21.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a**, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, **cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível**, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na

medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.22.** É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu **período normal de trabalho diário**[2]. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.[3]

**2.23.** Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.24.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do

---

2 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.

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

Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pela entidade empregadora, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, entre as 8h00 e as 18h00.**

2.28. Alegou para o efeito pretendido que tem uma filha com três anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e que o outro progenitor exerce a sua atividade profissional em regime de horário por turnos.

2.29. Solicita que tal horário flexível se mantenha pelo período de 8 anos.

2.30. Na intenção de recusa, a entidade empregadora, vem fundamentar a sua recusa, alegando para o efeito que:

- Não ficou demonstrado no requerimento apresentado pela trabalhadora os motivos justificativos que suportem a alteração do horário agora proposto, nem que o horário do outro progenitor seja incompatível com o desempenho das responsabilidades parentais, podendo este, solicitar à sua entidade empregadora a elaboração de um horário flexível. Refere ainda a entidade empregadora que desconhece se o outro progenitor, vive efetivamente em economia comum com a requerente;

- Que o estabelecimento onde a requerente desempenha funções labora 24/horas por dia, todos os dias da semana, pelo que, a continuação da laboração no horário de fim de tarde e o noturno é fundamental para o normal funcionamento do estabelecimento.

- Os restantes colaboradores que não reúnam os requisitos para solicitar um horário flexível seriam obrigados a trabalhar mais noites e fins-de-semana, o que poria em causa o sistema de rotatividade, afetando o direito dos restantes trabalhadores/as;

- Não demonstrou que não tem retaguarda familiar que lhe permita o

auxílio no acompanhamento da menor.

2.31. Em sede de apreciação à intenção de recusa, vem a requerente responder referindo que:

- Na ... onde desempenha funções existem 15 trabalhadores/as afetos às funções de ... e que um trabalhador tem um horário fixo para *assistência a filho menor*.

2.32. Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.

2.33. Desde já, cumpre referir que, a existirem exigências imperiosas da empresa ou, impossibilidade de substituição da trabalhadora, não foram as mesmas mencionadas pela entidade empregadora, uma vez que não apresenta motivos objetivos e inequívocos de que o horário de trabalho solicitado coloque em causa o funcionamento daquele estabelecimento.

2.34. E no que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir à entidade empregadora a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível

de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.35. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual *"só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento".*

2.36. Com efeito, o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora não cumpre, de todo, os requisitos enunciados no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que a entidade empregadora se limita a fazer meras alegações genéricas e abstratas

sem alegar e demonstrar de que forma, a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço.

2.37. Face aos argumentos apresentados cumpre referir que a verdade é que a entidade empregadora não materializa os factos alegados. Não juntou os mapas dos turnos existentes na entidade empregadora, com a indicação do número de colaboradores/as que necessita para cada um dos horários e em vigor e quais os turnos existentes, não demonstra, quais os períodos que ficam a descoberto com o horário solicitado, ou, que a requerente não possa ser substituída pelos/as restantes trabalhadores/as com as mesmas funções, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo incomportável decorrente da ausência da trabalhadora.

2.38. Desta forma, da notificação efetuada, não ficam demonstradas as razões que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento daquele serviço ou que aquele trabalhador seja insubstituível.

**2.39.** Cumpre referir ainda que a trabalhadora não deixará de desempenhar as suas funções, poderá haver sim, uma maior rotatividade dos/as restantes trabalhadores/as nos demais turnos existentes, que terão de se

conformar com tal facto, atento o pedido da trabalhadora ser um pedido legítimo consagrado na legislação nacional e internacional.

**2.40.** De salientar que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

**2.41.** Por fim, cumpre esclarecer a entidade empregadora que, aquando da receção de um pedido de horário flexível, deve apenas fundamentar a sua recusa com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, o que não o fez. A entidade empregadora ao longo da sua intenção de recusa preocupou-se em excesso com a fundamentação/demonstração da requerente solicitar um horário flexível e omitiu o que seria realmente importante: demonstrar que existiam exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou, impossibilidade de substituição da trabalhadora.

**2.42.** Refira-se ainda que a trabalhadora requerente para solicitar um horário flexível tem apenas de ter filhos menores de 12 anos de idade, ou, independentemente da idade, serem portadores de deficiência ou doença crónica e que vivam consigo em comunhão de mesa e habitação, facto que, a requerente demonstrou. Todas as informações pretendidas pela entidade empregadora e que vão além do estabelecido na lei, são uma clara violação do direito à reserva sobre a

intimidade da vida privada e aí, não é exigível que a entidade baseie a sua fundamentação em tal facto.

**2.43.** Quanto à alegação da entidade empregadora sobre a falta de demonstração da trabalhadora relativamente à vivência em comum com o outro progenitor ou de que este poderia solicitar um horário à sua entidade empregadora, também aqui, cumpre esclarecer que a lei não determina a obrigatoriedade por parte da requerente em demonstrar que o outro progenitor não possa auxiliar no acompanhamento da menor por qualquer motivo, ademais, a legislação em vigor dá a possibilidade de ambos os progenitores solicitarem às respetivas entidades empregadoras horários flexíveis nos mesmo dias e nas mesmas horas, daí, o argumento aduzido pela entidade empregadora, além de não verter qualquer tipo de exigência imperiosa, afigura-se ser entendido como mero "desabafo". Relembra-se ainda a entidade empregadora que a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal é uma responsabilidade dos progenitores e não de apoios familiares, ou retaguarda familiar.

**2.44.** Quanto aos demais horários que os restantes trabalhadores têm de fazer, esclarece-se a entidade empregadora, que, os demais trabalhadores/as terão de se conformar com a realidade existente porquanto o direito da trabalhadora em usufruir de horário flexível para conciliação da atividade profissional com a vida pessoa é um direito com previsão constitucional, elencado ainda na legislação laboral em vigor, bem como internacionalmente implementado.

**2.45.** Assim, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o

horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

**2.46.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

## III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares **...**

**3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das

disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho (CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO EM 02 DE SETEMBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS**