

**PARECER N.º 558/CITE/2020**

**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 4561-FH/2020

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu por carta datada de 2.10.2020, de ... cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., 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. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 21.9.2020, requeria o horário flexível da seguinte forma:

*..., vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56 e 57, alíneas a) e b), do n 1, do Código do Trabalho, solicitar a prática laboral em regime de horário flexível, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos ... e ..., ambos com 5 (cinco) meses de idade, são gémeos, até que os mesmos completem os 12 (doze) anos, a menos que ocorra uma significativa alteração das atuais circunstâncias de vida familiar.*

*Dito isto,*

*A presente solicitação alicerça-se nos seguintes fundamentos:*

*1 Vivo em comunhão de mesa e habitação com os meus filhos supra*

*identificados, e sou, como mãe solteira, a sua única responsável, mormente para os levar e ir buscar à escola, acompanhar em consultas médicas, bem como no seu saudável e harmonioso crescimento.*

*2. À data pratico o horário de 40 horas semanais, em turnos rotativos: 00h00/08h00; 08h00/16h00 e 16h00/24h00, no vosso cliente e meu local de trabalho desde 23/06/2018, data de admissão, no ..., instalações sitas na Rua...*

*3. Pelo que, pretendo que me concedam a seguinte modalidade de horário:*

*i) Manter as 40 horas semanais, distribuídas de segunda a sexta-feira, todos os dias úteis do ano, no horário das 08h00 às 16h00.*

*4. Como ao abrigo do artigo 57 do Código do Trabalho, esta solicitação tem de ser enviada à entidade patronal com 30 dias de antecedência, a mesma terá início, se a deferirem, no próximo dia 22 de outubro de 2020.*

*Na eventualidade de não deferirem o meu pedido, solicito que o submetam a PARECER da CITE —Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos termos e para os efeitos dos ns 5, 6 e 7 do artigo 57 do Código do Trabalho.*

1.3. Por carta datada de 23/9/2020, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa do pedido de horário flexível como seguidamente, se reproduz:

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção da sua carta em referenda para atribuição de um horário de trabalho em regime de horário de trabalho flexível e relativamente ao qual nos cumpre tecer as seguintes considerações:*

*a) Nos termos do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a ... e a ..., publicado no BTE n.º ..., de 15 de Julho de ..., aplicável a relação laboral, ... "E o trabalhador que presta serviços ... e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.*

- b) *Nos termos do artigo 220º do Código do Trabalho, entende-se trabalho por turnos "qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (...) podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas" (sublinhado nosso).*
- c) *Como e do seu conhecimento, a semelhança dos quase 3000 funcionários da ..., não presta serviço em instalações pertencentes a empresa, antes sim ..., sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos ... a afectar a cada local.*
- d) *Actualmente e desde o início da relação laboral, V. Exa. presta serviço, exclusivamente, nas ..., cujo horário de funcionamento e das 00h00 as 24h00, em todos os dias do ano.*
- e) *Os turnos, organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação colectiva, são assegurados pela requerente e por mais três trabalhadores.*
- f) *Nos termos da Clausula 228 do CCT, a qual regula o regime da adaptabilidade, o período normal de trabalho pode ser definido em termos medias, podendo o limite diário ser aumentado até dez horas.*
- g) *Para garantir que o horário contratado pela empresa com o seu Cliente e efetivamente assegurado pelos ... e que estes cumprem uma carga horaria média de 40 horas semanais, os trabalhadores tem que prestar serviço sucessivamente, em turnos rotativos e em todos os dias da semana.*
- h) *A prestação de trabalho nos termos indicados garante, como referido, que os trabalhadores cumprem o número médio de horas semanais legalmente obrigatórias (40h),*
- i) *garantem o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Clausula 243 do CCT,*

*j) e garantem o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da Clausula 248 do CCT.*

*k) No pedido formulado por V. Exa. refere que pretende cumprir um horário de trabalho de 40 horas semanais, distribuídas de segunda a sexta feira, todos os dias uteis do ano, entre as 08h00 e as 16h00.*

*l) Ora, tendo em conta os pressupostos enunciados, caso fosse atribuído a trabalhadora um horário de 2 a 6 feira e apenas em dias uteis, tal determinaria a impossibilidade de atribuir folgas aos domingos aos restantes trabalhadores, o que resultaria num incumprimento ao disposto na clausula 248 do CCT e, conseqüentemente, na pratica de uma contraordenação laboral.*

*m) De facto, nos termos da referida Clausula, em cada oito semanas a folga semanal devera coincidir, no mínimo, duas vezes com o domingo, o que não é possível se apenas prestar serviço de 2 a 6 feira.*

*n) Tal circunstancia, para alem de consubstanciar contraordenação laboral, constituiria um substancial agravamento das condições de prestação de trabalho dos restantes ..., impossibilitando-os de passar fins-de-semana com a sua família, claramente atentatórias dos princípios de igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre pares.*

*o) A este propósito já se pronunciaram os nossos tribunais, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26.04.2010, no âmbito do processo no 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: "Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art. 335.º do*

*Código Civil, «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes». "*

*p) Nos mesmos termos já se pronunciou igualmente a Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego através do Parecer n.º 213/CITE/2019, de 17 de Abril de 2019 ,no âmbito do processo n.º 1378-FH/2019.*

*q) Acresce que, caso VI Exa. apenas vi esse a prestar serviço de 2a a 6a feira, em dias uteis, das 08h00 as 16h00, nos meses em que existem feriados não cumpriria as 40 horas semanais recebendo salario por trabalho não prestado.*

*r) Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado as suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente a execução dos serviços de ... e conseqüentemente fazer perigar a relação contratual existente entre o Cliente e a ..., com reflexo directo na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores.*

*s) Nos termos do disposto nas Clausulas 228 e 248 do Contrato Colectivo de Trabalho para o sector, a actividade da ... caracteriza-se pela rotatividade de postos e de turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outros tipos de horários, facto que e do conhecimento de todos os trabalhadores que operam no sector e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho.*

*t) Acresce que as condições supra referidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da actividade.*

*u) O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da actividade da ..., constituiu condição essencial para a sua*

*contratação.*

*Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mormente pela necessidade de dar cumprimento as disposições legais, entre as quais se enquadram as disposições do CCT, cumpre-nos comunicar a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.*

- 1.4. Do processo instrutor consta a apreciação da trabalhadora manifestando-se contra a intenção de recusa do pedido de horário flexível por si apresentado, nos seguintes termos:

Com referenda a resposta da entidade empregadora por carta datada de 23/09/2020, ReF- 1227 /DAF/PES/20, e rececionada no dia 28/09/2020, ... vem apresentar a seguinte APRECIACÃO:

Previamente:

- i) Importa esclarecer que a requerente, em 22/07/2020, através dum simples e ingénuo email dirigido a empregadora, ver cópia como doc. 1, veio solicitar informação acerca do direito a poder usufruir do regime de horário de trabalho flexível.
- ii) A empresa, de forma expedita, por carta datada do dia seguinte(!), 23/07/2020, respondeu, como se de um requerimento formal se tratasse, recusando a atribuição de horário de trabalho em regime flexível. Ver cópia como Doc. 2 que igualmente se anexa.
- iii) E consciente de que estava perante um mero pedido de informação, ainda assim, remeteu o processo a CITE.
- iv) Que, obviamente, o indeferiu visto que não foram cumpridos requisitos constantes do disposto no artigo 56 e 57 do Código do Trabalho.

Dito isto,

1. A razão de ser do pedido da requerente assenta, como esta claramente

indicado nos pontos 1 e 2 do Requerimento de 25/07/2019, no facto de poder acompanhar os seus filhos ... e ..., gémeos, e ambos com cinco meses de idade, no seu normal e saudável crescimento.

2. E não se diga que o horário solicitado (08h00/16h00, de segunda a sexta-feira) e inaceitável.
3. Desde logo e em primeiro lugar, foi o próprio comando hierárquico direto da requerente, por email enviado no dia 22/09/2020, as 18h40, a reconhecer e a aceitar um horário diurno e fixo.
4. Porquanto nesse dia enviou escala (mapa de horário de trabalho) para o mês de outubro onde esta iria cumprir o horário, veja-se(!), das 09h00 as 18h00, e de segunda a sexta-feira(!), respeitando até o dia feriado nacional de 5 de outubro (!!!).

Vai em anexo cópia do referido email e respetiva escala como docs. 3 e 4.

5. Ou seja, a empresa indicou um horário de trabalho que correspondia na plenitude ao desejado pela requerente num outro local de trabalho, seu cliente, a ...
6. Donde se comprova que, fosse na referida ..., fosse na ..., igualmente cliente da empresa, ambas sitas na cidade do ... seria, e será, possível colocar a requerente.
7. E verdade que três dias depois, 25 de setembro, por email enviado as 13h17, veio a empregadora a dizer que por lapso foi-lhe enviada uma escala errada ... Docs. 5 e 6.
8. Para além dos dois locais atrás indicados acresce que a empregadora ainda tem 18 (dezoito) postos de trabalho, tantos quantos são os outrora designados ... e atuais ..., espalhados por toda a cidade do ...!
9. Sendo que todos estes postos funcionam de segunda a sexta-feira e das 08h00 as 20h00!!!
10. E não sabe a requerente, mas garantidamente e para além destes, existem outros locais de trabalho | clientes da empregadora sediados na

cidade do ... onde os serviços de ... são prestados apenas de segunda a sexta-feira.

11. Não deixa, pois, de ser irónico e absurdo que a empregadora venha dizer que caso V. ExII apenas viesse a prestar serviço de 2 a 6 feira, em dias uteis, das 08h00 as 16h00, nos meses em que existem feriados nunca cumpriria as 40 horas semanais recebendo salário por trabalho não prestado (sic).
12. E como muito bem se sabe, os trabalhadores por conta doutrem têm direito a retribuição correspondente aos dias feriados obrigatórios e, ao contrario do que a empregadora afirma sublinhadamente, a dispensa da assiduidade sem perda de retribuição em dias feriados obrigatórios não implica receber salario por trabalho não prestado. Se assim fosse estaria o mundo de pernas para o ar ...

Em suma,

Há, portanto, razoabilidade e proporcionalidade no pedido apresentado, considerando os superiores interesses dos meus filhos menores e da sua vida familiar, por um lado, e, por outro, o exercício das funções correspondentes a minha categoria profissional e os interesses da entidade empregadora.

Manifesta-se, pois, oposição a intenção de recusa da resposta da entidade empregadora e reitera-se o pedido apresentado da pratica laboral em regime de horário flexível, mantendo o período normal de 8 horas de trabalho diário entre as 08H00 e as 16H00, distribuídas de segunda a sexta-feira, com vista a poder prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos menores ... e ..., até que estes completem os 12 anos de idade, nos termos da alínea b) do n 3 do artigo 56 do Código do Trabalho.

Mais solicito, o envio de todas as peças do processo a CITE, nos termos do n 5 do artigo 57Q do Código do Trabalho.

A requerente

Em anexo: Seis documentos

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.

\*

1.6. 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”:

*“(...) d) 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 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 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 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

- 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>

---

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

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 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 De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

- 2.14 No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, pretendendo prestação laboral de segunda a sexta feira entre as 8h00 e as 16h00 de segunda a sexta-feira por ser mãe de crianças, menores de 12 anos, com as quais vive em comunhão de mesa e habitação, para prestar-lhes a devida assistência e apoio.
- 2.15 Tendo em conta o pedido formulado, 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 de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada no sentido de exigir ao empregador a clarificação e **demonstração inequívocas** de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade

profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.

- 2.18 Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:
- caso fosse atribuído a trabalhadora um horário de 2 a 6 feira e apenas em dias uteis, tal determinaria a impossibilidade de atribuir folgas aos domingos aos restantes trabalhadores (que são mais três para além da trabalhadora), o que resultaria num incumprimento ao disposto na Cláusula 248 do CCT e, conseqüentemente, na pratica de uma contraordenação laboral.
- 2.19 A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa não faz alusão relativa ao horário requerido não se enquadrar nos tempos de organização de trabalho praticados pelo empregador.
- 2.20 Considerando que cabe ao empregador o ónus de alegar e demonstrar toda e qualquer facto ou circunstância que possa constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, entre as quais se inclui o período normal de trabalho dos/as trabalhadores/as, a organização dos tempos de trabalho e as demais vicissitudes legais relativas ao horário e duração do trabalho,
- 2.21 Considerando ainda que inexistente no processo qualquer referência quanto à irregularidade do pedido, resta-nos concluir pela validade do mesmo e analisar os fundamentos que, no entender, da entidade empregadora constituem exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

- 2.22 Tal como já mencionado, 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 pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço.
- 2.23 Não demonstra 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.
- 2.24 Por outro lado, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.
- 2.25 Naturalmente que perante uma situação em que se verificasse a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitassem a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzissem igualmente os seus efeitos, sem

maior detrimento para qualquer das partes, impor-se-ia uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

- 2.26 Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.27 Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.28 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 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.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE OUTUBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL E DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**