

## **PARECER N.º 400/CITE/2021**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 2201-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 29.07.2021, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a exercer a sua atividade na entidade supra identificada.

**1.2.** O trabalhador por correio eletrónico datado de 28.06.2021, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

*“Boa tarde,*

*Eu, ... como numero de funcionário ..., ... na ..., venho por este meio solicitar que me seja atribuído um horário de trabalho no regime de horário flexível das 9:00 às 15:00, com folgas ao fim de semana, ao abrigo do Artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Este pedido deve-se ao facto de ter filhos menores aos quais tenho que prestar assistência, sendo que o horário que atualmente me está atribuído me causa grandes constrangimentos nesse sentido, sobretudo porque a minha mulher é ..., motivo pelo qual tem que se ausentar durante vários dias e em horários incompatíveis com os horários escolares, recaindo sobre mim a necessidade da referida assistência aos filhos.*

*Mais informo que a escolha do referido período de trabalho se prende também com a possibilidade de manter as minhas funções de ... da ..., por forma a minimizar o impacto na operação.*

*Peço ainda que o horário me seja atribuído tão breve quanta possível.*

*Agradecendo desde já a vossa disponibilidade,  
apresento os meus melhores cumprimentos,”*

**1.3.** Por carta datada de 15.07.2021, a entidade empregadora proferiu intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

**“Assunto: Pedido de prestação de trabalho em horário flexível ao abrigo dos artigos 56º e 57.º do Código do Trabalho (CT)**

Exmo. Senhor,

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., datado de 28 de junho de 2021, nos termos do qual requer a prestação de trabalho a tempo parcial (6h00/dia - 30h00/semana) em regime de horário flexível de Segunda a Sexta-feira, em horário fixo, com entradas às 09h00 e saída às 15h00.

Assim, serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 e 3 do CT, com fundamento no não enquadramento do pedido no disposto nos artigos 55º, n.º 3 e 56º, n.º 2, ambos do CT, bem como nas necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime flexível apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente.

Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da receção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.

Sem outro assunto de momenta e na expectativa das suas prezadas notícias, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

\*\*\*

**“FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO A TEMPO PARCIAL E EM REGIME DE FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA**

**I - Enquadramento e Organização dos Horários na ...**

**1.º**

A ... - ... (“...”) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de ...

**2.º**

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

**3.º**

A atividade core business da ... é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta as necessidades operacionais decorrentes da execução do ...

**4.º**

Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo I ao DL 275/99, de 23 de julho, licenciada pela ... para o exercício da atividade de ... nas seguintes categoriais de serviços (cfr. **Doc. 1** - exemplificativamente para a ...)

- a) Categoria 1 - assistência administrativa e de supervisão;
- b) Categoria 2- assistência a ...;
- c) Categoria 3- assistência a ...;
- d) Categoria 4- assistência a ...;
- e) Categoria 5 - assistência ...;

- f) Categoria 6- assistência de limpeza e serviço ...,
- g) Categoria 7- assistência de ...;
- h) Categoria 9- assistência de operações aéreas e gestão ...; e
- i) Categoria 10- assistência ...

**5.º**

No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência **a qualquer dia da semana** e a **qualquer hora do dia**, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas, cumprindo exigentes níveis de serviços mínimos em termos de tempo e qualidade de serviço.

**6.º**

Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo **período de funcionamento contínuo** durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, todos os dias da semana e todos os dias do ano, abrangendo, naturalmente, Sábados, Domingos e feriados.

**7.º**

Tal implica que, ultrapassando o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais e trabalho legalmente permitidos, deve esta organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221º, nº 1 do CT.

**8.º**

Assim, dispõe também a Clausula 27.ª, nº 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada publicado no B.T.E., 1ª Serie, nº 6, de 15 de fevereiro de 2012 - que(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos»

**9.º**

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa ("AE"), em conformidade como disposto nas suas Cláusulas 25.ª, 27.ª e 47.ª, bem como, como que se dispõe nas Clausulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "... e "..., estabelece varias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;
- c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);

d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana media entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);

e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas ("H24"), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 0h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;

f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no paragrafo anterior;

g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;

h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;

i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.

#### **10.º**

igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo do AE aplicável a ..., constata-se que as categorias profissionais de Técnico de... (...) e de Operador de ... (...) são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne - cfr. Clausulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "... e "...".

#### **11.º**

Por ultimo, importa salientar que, nos termos da clausula 32.ª, n.º 1 do AE, a imagem do disposto a luz do 212.º do CT, se estatui que (a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».

#### **12.º**

O(a) Trabalhador(a) ... (doravante "...") encontra-se vinculado(a) a ... por contrato de trabalho par tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de ... ("..."), exercendo, a sua atividade no Sector de ... da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia e 37h30/semana, com folgas rotativas e prestação de trabalho de segunda-feira a domingo.

#### **13.º**

Em conformidade como descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Clausula 1.ª do Anexo ao AE relativamente a categoria profissional de ... aplicável ao(a) Trabalhador(a) ..., o ... e «O técnico que, com base em documentação tecnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ... e pela Empresa, prepara o ... desde a aceitação até ao plano de ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, ...; coordena o movimento de ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados.».

#### **14.º**

Ora, de acordo com o disposto nas *Clausulas 14.<sup>a</sup> e seguintes do Anexo ao AE relativa à categoria profissional de ... aplicável a ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... e feita em regime de turnos.*

**15.º**

*Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço ou sector em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.*

**16.º**

*As necessidades da Operação da área de ... diferem, entre os vários dias de semana, registando-se as sextas-feiras, sábados e domingos uma atividade operacional muito intensa, com, conseqüentemente, maior necessidades de recursos humanos ("RH"), para fazer face a tais necessidades, conforme gráficos que se seguem, no qual se demonstram e ilustram a variação de numero de ... ao longo da semana (Fig. 1- semana exemplificativa de Julho 2021), bem como do numero de partidas, com o correspondente aumento de tarefas associadas ao ... verificadas ao longo dos dias da semana, sendo evidente um aumento de tarefas aos fins-de-semana e dias adjacentes ao mesmo (segunda-feira e sexta-feira), culminando com um aumento significativo ao domingo (Fig. 2):*

----- (Gráfico)

**17.º**

*Como se pode verificar pelo gráfico seguinte (Figura 3), face aos picos operacionais identificados nos gráficos (Figura 1 e 2) no número que antecede, a quantidade das tarefas a executar na área de ..., variam ao longo dos dias da semana, mas são claramente em número muito superior aos Sábados e Domingos, dias da semana de maior intensidade operacional:*

----- (Gráfico)

**18.º**

*Logicamente, os recursos humanos disponíveis para a área de ..., onde o(a) Trabalhador(a) ... se insere, tem, necessariamente, de ser em maior quantidade aos sábados e domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que, infelizmente, não sucede, pois da Figura 4 infra, facilmente se depreende não ser esta a realidade, já que os recursos humanos disponíveis aos fins-de-semana são em menor número em relação aos restantes dias da semana:*

----- (Gráfico)

**19.º**

*Analisando em detalhe cada dia da semana, esta realidade de discrepância entre a quantidade de tarefas a realizar na assistência a ... e o numero de trabalhadores disponíveis para executar as mesmas, ainda se torna mais evidente. Nos gráficos infra, é possível verificar, relativamente a cada dia da semana, qual é a cobertura da operação com recursos disponíveis ("RH") e que tarefas ficam por*

*alocar, por faixa horaria, em cada dia da semana, numa semana de pico operacional, em julho de 2021, correspondendo a informação à constante dos gráficos aos seguintes elementos (legendas):*

*Área amarela - Cobertura dos RH ao serviço*

*Linha azul - Necessidades de RH*

*Área azul- Operação não coberta - sem RH para as executar (por via da concessão de horários flexíveis) Área verde - RH sem tarefas alocadas (RH em excesso em dias e horas em que há excesso de RH por via da concessão de horários flexíveis)*

#### **20.º**

----- (Gráfico)

#### **21.º**

*A cobertura de recursos humanos, representada pela área amarela, da operação ao Sábado e Domingo (figuras 10 e 11), cujas necessidades se encontram evidenciadas pela linha azul, verifica-se ser insuficiente praticamente em todas as faixas horarias, principalmente nas faixas de arranque (05:00-08:00) e fecho da operação (18:00-23:00), não havendo "margem" para que a Operação funcione como deveria: e que a execução de duas tarefas consecutivas pode não se conseguir fazer de forma imediata, por efeito dos constrangimentos das infraestruturas aeroportuárias (ou seja, do layout da ...), mais acentuada agora em tempos de pandemia, atendendo as medidas de mitigação de propagação do vírus COVID-19, implicando, essencialmente, maior distanciamento social de ...*

#### **22.º**

*O referido layout implica que os RH possam ter de percorrer distâncias significativas entre duas tarefas. Assim sendo, os RH vão demorar mais tempo a executar as tarefas e, em consequência, no seu horário de trabalho, vão executar menos tarefas do que o que seria, inicialmente, previsível (logo, vai haver necessidade de um maior numero de RH durante o período de pico da Operação, daí se falar na dita "margem de recursos necessários", para além do planeado inicialmente, para as necessidades operacionais sejam satisfeitas convenientemente).*

#### **23.º**

*Aliado a este facto e também por causa da necessidade de haver uma margem significativa de RH (a mais) relativamente aquelas que poderiam parecer, num primeiro momento, as necessidades da Operação, surge a impossibilidade de se "partirem" as tarefas (ou seja, as tarefas em causa têm de ser executadas de forma consecutiva, pelo mesmo RH, não sendo possível distribui-la par outros RH).*

#### **24.º**

*Também aquilo que parece ser um excesso de RH aos Sábados e Domingos nas faixas horarias entre as 09h00 e as 16h00 (recursos acima da linha das necessidades) correspondem, na realidade a recursos que a ... não pode, por via de restrições horarias decorrentes de atribuições de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, alocar a outras faixas horarias deficitárias em recursos humanos.*

#### **25.º**

*Em consequência, aos sábados, não havendo margem de RH suficiente, ficam tarefas par alocar (e par executar) em numero muito considerável, o que leva a ineficiência da Operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com a conseqüente perda de clientes da .... Efetivamente, há necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas como numero de RH que se encontra disponível.*

**26.º**

*Por outro lado, é possível constatar através de uma análise dos gráficos das Figuras 5 a 9, que a cobertura da Operação de segunda-feira a sexta-feira, para períodos horários que não constituem picos operacionais, par efeito da atribuição de horários regulares de Segunda a Sexta-feira ao abrigo da proteção da parentalidade, os RH disponíveis na área de ..., estão muito além das necessidades operacionais efetivas, chegando-se ao cumulo de ter ... sem qualquer tarefa alocada - o que se consubstancia num desperdício que não é exigível que a Empresa tenha de suportar (a linha azul representa as necessidades e a mancha amarela os recursos humanos disponíveis, representando a mancha verde os recursos humanos que se encontram em excesso na referida faixa horaria, sem tarefas efetivas atribuídas):*

**27.º**

*Entende-se que tal facto (o de haver tarefas que ficam par alocar, necessariamente, pelo facto de os horários não estarem planeados de forma perfeitamente proporcional com as necessidades da Operação configura o tal critério da possibilidade da fundamentação da recusa com "exigências imperiosas do funcionamento da Empresa" - pois, na verdade, a atribuição do horário flexível gera ineficiência operacional, o que não é legitimo.*

**28.º**

*Acréscce ainda o facto de que estando os RH necessários a executar horários flexíveis e não estando também disponíveis em todas as horas de pico desses dias, também existem tarefas par alocar, nas faixas de arranque (05:00-08:00) e fecho da operação (18:00-23:00).*

**29.º**

*Par algum motivo, a prestação de trabalho nas áreas operacionais da ... é feita em regime de turnos! Só assim é possível existirem recursos humanos suficientes disponíveis em todas as faixas horarias de atividade (que, recorde-se, é de 24h/24h), com especial reforço de recursos humanos em faixas horarias ou dias de maior intensidade operacional!*

**30.º**

*É uma necessidade imperiosa de funcionamento da Empresa, inerente ao seu poder de direção e de gestão, poder elaborar e implementar horários de trabalho de acordo com as suas necessidades operacionais e integrar os recursos humanos com as valências correspondentes nos referidos horários de trabalho.*

**31.º**

*Note-se que como já evidenciado (artigos 24.º a 26.º), dentro dos horários especiais flexíveis, regulares (sem folgas rotativas), com prestação de trabalho de 2.ª a 6.ª, é significativa a percentagem de*

*trabalhadores que praticam horários apenas com amplitude horaria das 07h30 e ate as 17h30, não tendo a Empresa possibilidade de os 'movimentar' para os horários onde se verificam as falhas de cobertura!*

**32.º**

*Na tabela infra (Figura 12) pode ver-se a distribuição de recursos ao serviço vs. necessidades, para cada dia da semana analisada na área de ... onde a Trabalhadora está integrada:*

----- (Gráfico)

**33.º**

*Verifica-se que durante a semana, de segunda a sexta-feira, o peso numérico dos trabalhadores com horários especiais flexíveis ao serviço naquele sector, representa entre 46% e 51% do total de trabalhadores ... daquele sector, reduzindo-se esta percentagem de trabalhadores ... com horários flexíveis, disponíveis para prestação de trabalho ao fim de semana, para 32% a 35%.*

**34.º**

*Continuando a análise da Figura 12, constata-se, mais uma vez, que os trabalhadores ... ao serviço ao fim de semana naquele sector, são em menor número relativamente aos trabalhadores ... disponíveis nos dias de semana, existindo um acentuado défice de recursos ao serviço nas faixas horarias 05:00-08:00 e das 18:00-23:00 em todos os dias da semana, ao que acresce, aos sábados e domingos, a falta de recursos também na faixa horaria das 08:00-18:00.*

**35.º**

*A atribuição de horários especiais flexíveis, unicamente com prestação de trabalho de segunda a sexta-feira (como é o caso do pedido em apreço), contribui muito significativamente para aumentar o impacto negativo deste problema de défice de recursos humanos em determinados dias e faixas horarias.*

**36.º**

*O aumento de RH com este tipo de horário flexível, mas restrito na sua aplicação ira, por um lado, aumentar o desequilíbrio já existente da cobertura entre dias de semana, e, por outro lado, diminuir a concessão de folgas nos fins-de-semana aos trabalhadores com horário operacional regular (isto e, não flexível).*

**37.º**

*Nos últimos dois anos, tem-se a Empresa deparado, com um aumento significativo de pedidos de horários especiais ao abrigo da proteção da parentalidade, flexíveis não regulares (com folgas rotativas) e flexíveis regulares (2.ª a 6.ª, com folgas fixas aos fins-de-semana), nas áreas operacionais com maior numero de trabalhadores (como o é o ...) e consequentemente com maior impacto na disponibilidade de recursos nos sectores em questão.*

**38.º**

*Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horaria e diária, numa empresa que labora em H24, 7 (sete) dias por semana, inclusive feriados, tem um impacto muito negativo na capacidade de resposta que pode ser dada pelos recursos humanos disponíveis, face ao número de tarefas exigidas para satisfazer a operação da ... de acordo com os níveis de qualidade de*



*serviços contratados com os seus clientes, principalmente nos dias de maior operação (sábados e domingos).*

**39.º**

*Os motivos pelos quais a ... tem dificuldades em ter mais recursos ao serviço aos sábados e domingos, dias em que a Operação é ainda mais acentuada, são de três índoles:*

- a) Tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores através da concessão de menos folgas ao fim de semana; e*
- b) Efeito dos horários especiais, de Segunda a Sexta-feira, atualmente praticados;*
- c) Efeito da redução das amplitudes dos horários especiais não regulares, atualmente praticados;*

**40.º**

*Nas tabelas infra estão indicadas a variação da distribuição dos trabalhadores com a categoria profissional de ..., com funções na área de ..., registando-se um aumento significativo desde 2018:*

----- (Gráfico)

**41.º**

*Apesar de o número total de trabalhadores ... naquele sector ter diminuído, fruto das consequências decorrentes dos efeitos da pandemia do COVID-19 na atividade da ..., que não permite um recurso a contratação em regime de trabalho temporário ou a termo, já que não há fundamento legal para o mesmo (não há acréscimo de atividade operacional),*

**42.º**

*Verifica-se que em 2021, o número de horários especiais flexíveis não regulares (com restrição de amplitude horária) aumentaram em 10% e os horários flexíveis de 2.ª a 6.ª aumentaram cerca de 16%, relativamente a ano de 2018, acentuando, ainda mais, o desequilíbrio entre necessidades operacionais inerentes ao funcionamento da Empresa e os recursos humanos efetivamente disponíveis.*

**43.º**

*Dentro dos horários especiais flexíveis, regulares e com prestação de trabalho de 2.ª a 6.ª, que passaram de 3% para 19% entre 2018 e 2021 (dados Figuras 13 e 14), podemos ainda distinguir os que praticam horários de amplitude maioritariamente entre as 07:30 e as 18:00, onde se verifica que é significativa o aumento de percentagem de trabalhadores que praticam horários apenas esta amplitude horária:*

----- (Gráfico)

**44.º**

*E não se diga que a Empresa não envidou todos os esforços para ultrapassar estas necessidades de recursos humanos em dias e faixas horárias críticas a operação na área de ..., pois como é do conhecimento geral dos seus trabalhadores, implementou e executou um Plano de Mobilidade Interna em termos de postos de trabalho, no âmbito do qual, dentro das respetivas categoriais profissionais e restrições médicas ou outras aplicáveis aos seus trabalhadores, se reforçaram áreas deficitárias em RH (como o sector ...) com trabalhadores de outras áreas com maior número de recursos disponíveis.*

**45.º**

*Ainda assim, face ao exposto anteriormente e para fazer face ao aumento de operação previsto para o ... de 2021 e para colmatar as falhas de cobertura de RH agravada pelo numero de horários especiais existentes, definiu a Empresa como necessidade de contratação um reforço de 20 recursos a partir de Julho de 2021, com custo calculado em €33.000,00 (trinta e três mil euros) mensais, e ainda a necessidade de recorrer a externalização de tarefas/serviços de ... ao Fim de Semana equivalente em mais 20 recursos, no valor aproximado de € 21.400 (vinte e um mil e quatrocentos) euros mensais.*

**46.º**

*Fruto desta indisponibilidade de recursos na área de ... aos fins-de-semana decorrente dos horários flexíveis atribuídos aos trabalhadores ... daquela área, intensificou-se o recurso ao trabalho suplementar, para colmatar necessidades operacionais aos fins-de-semana (em media 65 (sessenta e cinco) horas por fim-de-semana, que mensalmente, terão um custo adicional de 6.500,00 (seis mil e quinhentos euros) mensais.*

**47.º**

*Este aumento de custos mensais para uma empresa é um esforço financeiro muito penalizante para a ..., na perspetiva de custos extra necessários para atingir aquelas metas, com a necessidade acrescida de recursos humanos que daí decorre para cobrir a operação diária, que, em especial num contexto tão agravado com a crise empresarial decorrente do surto do COVID-19, em que a Empresa, que exerce atividade num dos sectores mais fortemente afetados, registou quebras de faturação acima dos 90%, não pode ser exigível a uma Empresa, porque põe em causa o seu funcionamento e financiamento nos seus fundamentos mais basilares, que tenha de recrutar mais recursos humanos para colmatar ausências de trabalhadores em determinados períodos do dia ou dias da semana em função de escolha individuais de horários de trabalho flexíveis ao abrigo da proteção da parentalidade.*

**48.º**

*Na realidade, as tarefas aos fins de semana ou faixas horarias deficitárias poderiam ser realizadas por recursos regulares efetivos da ..., não fosse o desequilíbrio de quadro que se verifica ao fim de semana devido ao número desproporcional de horários flexíveis de 2.ª a 6.ª, sem acarreta custos diretos adicionais avultados para uma empresa num quadro financeiro à beira da insolvência (como é público e notório), por isso, insustentável.*

**49.º**

*Efetivamente, a ... faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos domingos, em particular.*

**50.º**

*Ainda assim, esse esforço penaliza bastante a ..., na perspetiva de custos extra necessários para atingir aquelas metas, o que se pode traduzir na perda de clientes a longo-prazo, e, logicamente, em perdas de pastas de trabalho.*

**51.º**

*A atribuição de mais horários especiais desse tipo gera ineficiências operacionais não suportáveis pela Empresa, agudizando os problemas já identificados, mais gerando, a medio-prazo, perdas de pastas de trabalho, pelo desequilíbrio financeiro que padece.*

**52.º**

*Não obstante o contexto organizacional e operacional supra exposto, a ..., ciente da necessidade de proteção especial que os trabalhadores com responsabilidades familiares e o seu agregado familiar merecem, optou por não recorrer as diferentes modalidades de horários de turnos previstos no seu Acordo de Empresa e já referidos, para organizar a prestação de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela proteção da parentalidade a prestar atividade no ..., com amplitude horaria mais reduzida do que o H24, mas com prestação de trabalho em todos as dias da semana (de segunda-feira a domingo).*

**53.º**

*Efetivamente, e sem prejuízo de algumas necessidades operacionais que ficam necessariamente prejudicadas e dos custos adicionais daí decorrentes, a ... faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos domingos, em particular.*

**54.º**

*Assim, resulta que não é possível a Empresa conceder o horário especial nos termos requeridos pelo(a) Trabalhador(a) ..., uma vez que tal horário implicaria, uma falta de recursos humanos na área de ..., em especial ao fim-de-semana.*

**55.º**

*Desta forma, é lógico concluir que a atribuição de um horário de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho apenas de 2.ª a 6.ª feira, com folgas fixas aos sábados e domingos iria agravar a cobertura nestes dias, conduzindo a uma maior necessidade de ajuste do horário de trabalho habitual naquele sector, acentuando o desequilíbrio entre trabalhadores já existente, com diminuição das folgas ao fim de semana para os trabalhadores não abrangidos por "horários especiais", penalizando ainda mais os restantes trabalhadores da área.*

**56.º**

*O(A) trabalhador(a) ... requereu a prestação de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho de 06h00/dia em cinco dias da semana, o que perfaz um total 30h00/semana, o que consubstancia um período superior a metade do tempo completo praticado na empresa que corresponde a 37h30/semana.*

**57.º**

*Para além disso, escolheu o(a) trabalhador(a) ..., numa empresa com laboração continua, os dias da semana em que pretende trabalhar, bem como o horário de entrada e de saída.*

**58.º**

*Neste contexto, não só o pedido do(a) trabalhador(a) ... não tem enquadramento legal nos requisitos de prestação de trabalho a tempo parcial previstos no artigo 55º, nº 3 do CT, por exceder o limite de metade do tempo praticado a tempo parcial, como, com a escolha dos dias concretos de trabalho, bem*

como das horas de entrada e saída, o pedido nem sequer pode ser enquadrado no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT.

**59.º**

O(A) Trabalhador(a) ... e trabalhador(a) da ..., com contrato de trabalho sem termo com antiguidade reportada a 2 de Junho de 2000, bem sabendo que a atividade para a qual foi contratada e uma atividade operacional irregular a exercer no ..., que funciona, com maior ou menor intensidade, 24 horas par dia, todos os dias da semana e durante o ano inteiro, pelo que a prestação de trabalho seria, necessariamente, sempre feita em regime de turnos a estabelecer pelo empregador que conhece os recursos que tem disponíveis e as necessidades operacionais que tem de satisfazer.

**60.º**

Não nos podemos esquecer que, não obstante o legislador, nos termos do disposto no artigo 56.º do CT, conferir ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos, o direito a trabalhar em regime de horário flexível,

**61.º**

Tal direito tem limitações e esta sujeito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 56º e 57º do CT.

**62.º**

Designadamente, nos termos do disposto no n.º 2 do art. 56º do CT, que ora transcrevemos: "**Entende-se por horário flexível, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites (sublinhado nosso), as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.** ", sendo que a ênfase desta disposição, reside nos limites de escolha que o trabalhador tem quanta às horas de início e de termo do período de trabalho.

**63.º**

Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pelo(a) Trabalhador(a) ..., especialmente num contexto de laboração contínua como é a ..., equivale a uma elaboração ou alteração do horário de trabalho em vigor, prevista respetivamente artigo 212.º e 217.º do CT, cuja competência esta adstrita exclusivamente ao empregador e não ao trabalhador.

**64.º**

Os pareceres de uma Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, não se podem limitar a analisar unicamente o pedido de um só trabalhador, tem de ver o contexto alargado da Empresa e dos restantes colegas de trabalho, pois só assim lhe será possível exercer a sua função de defensor da igualdade no trabalho e no emprego que, numa sociedade, não se limite aos interesses de um só, mas de todos!

**65.º**

Neste mesmo sentido, pronunciou-se, recentemente, o Tribunal da Relação de Lisboa, no Acórdão proferido em data de 29/01/2020, no processo que correu termos com o n.º 3582/19.0T8LRS.L 1-4, consultável in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), cujo sumario ora se transcreve:

"Sumario:

I.- O regime especial de horário flexível previsto no art.º 56, n.º 2, do Código do Trabalho, tem por escopo a adequação do tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem um filho menor de 12 anos.

II. - Cabe ao empregador, no exercício do seu poder de direção, a concretização do horário de trabalho, devendo ter em atenção, designadamente, a necessidade de o trabalhador conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar (art.º 212, n.º 1 e 2, al. b., e 56.º, corpo, do CT).

III.- A indicação pelo trabalhador dos limites que balizarão a determinação, pelo empregador do concreto horário de trabalho há de ter em conta, por um lado, a premência das suas responsabilidades familiares, que podem justificar limites muito apertados na indicação feita pelo trabalhador quando esta e a única forma de conciliar a sua vida familiar com a profissional, e, por outro, as necessidades de gestão e o poder de determinação do empregador.

IV.- Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com os colegas - de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213 e 56.º, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair as horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.

V.- Nestas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido."

#### **66.º**

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho da Trabalhadora, com entrada única às 9h30 e saída única às 18h00, de Segunda-feira a Sexta-feira, com folgas fixas aos fins-de-semana, ora apresentado pelo(a) trabalhador(a) ..., não tem enquadramento nem no regime da prestação de trabalho a tempo parcial do artigo 55º, nº 3 do CT, nem no regime de horários flexível previsto no artigo 56º do CT, não estando, conseqüentemente, o sujeito as regras e requisitos previstos no artigo 57º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horários de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador.

#### **67.º**

Par todas as razões e motivos expostos na presente exposição, **manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário a tempo parcial de 30h00/semana, com prestação de trabalho de Segunda-feira a sexta-feira com entradas às 09h00 e saídas as 16h00 ao(a) trabalhador(a) ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador."**

**1.4.** Não consta do processo remetido à CITE que o trabalhador tivesse apresentado apreciação à intenção de recusa.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*“(…) 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 (…)”.*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

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

**2.4.** 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”.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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).

**2.7.** 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”.

**2.8.** 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.

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

**2.10.** 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.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

*“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”*.

**2.12.** 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.

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

**2.14.** 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.



**2.15.** 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.

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

**2.17.** Nos termos do n.º 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.

**2.18.** 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”.

**2.19.** 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.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 enunciadas 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.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar 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, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a 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.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**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 serviço, 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.** Ora, no caso em apreço, o trabalhador solicitou um horário das 9h00 às 15h, com folgas ao fim de semana.

Alegou para o efeito que tem filhos menores e que a outra progenitora é ..., encontrando-se ausente vários dias e com horários incompatíveis com os horários escolares.

**2.29.** A entidade empregadora apresentou a intenção de recusa referindo que o pedido do

trabalhador não cumpre com os requisitos previstos nos artigos 55.º e 56.º ambos do Código do Trabalho.

**2.30.** Entende o empregador que, por um lado, o pedido do requerente não reúne os requisitos previstos no artigo 55.º do CT, porquanto a amplitude horário solicitada é superior a metade do tempo completo numa situação comparável e por outro lado, também não cumpre os requisitos previstos no artigo 56.º do CT, porquanto o horário proposto tem uma amplitude horária inferior à contratualizada.

**2.31.** 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 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 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.

**2.32.** Com efeito, entende-se que o pedido formulado pelo trabalhador não consubstancia um pedido de trabalho a tempo parcial, mas antes um pedido de horário flexível. Ainda assim, após confrontar o pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador, com o alegado pela entidade empregadora na intenção de recusa, afere-se desde logo, que a amplitude horária apresentada pelo requerente consubstancia uma redução da carga horária de trabalho ao qual está obrigado, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes no regime de horário flexível, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculado.

**2.33.** Efetivamente, no caso em apreço, o trabalhador solicitou um horário das 9h00 às 15h, o que perfaz um total de 6h00 diárias, não perfazendo o PNT, atento o facto de o requerente deter um contrato de trabalho de 37h30.

**2.34.** Acresce ainda que o pedido do trabalhador não contém os requisitos previstos na alínea a) e subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, verificando-se que inexistente indicação do prazo previsto, para o horário flexível, dentro do limite aplicável e declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.

**2.35.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

**2.36.** Sem prejuízo do exposto, pode o trabalhador, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, cumprindo com o período normal de trabalho diário e semanal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

**2.37.** Salientar-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

**3.2.** O trabalhador, caso assim o entenda, poderá apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho,

cumprindo com o período normal de trabalho diário e semanal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

**3.3.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE AGOSTO DE 2021,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM  
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**