

## PARECER N.º 307/CITE/2016

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

Processo n.º 1010 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 16.06.2016 da entidade empregadora ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de motorista.

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador foi rececionado pela entidade empregadora a 16.05.2016, nos termos que a seguir se transcrevem:

*“..., trabalhador dessa empresa com a categoria profissional de Motorista, vem requerer a V.ª Ex.ª a concessão do regime de trabalho em horário flexível, até ambas as filhas menores atingirem os doze anos de idade, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*a) O Requerente tem a seu cargo três filhas menores, a saber, ..., ... e ..., nascidas, respetivamente a 22.02.2002, 12.01.2010 e 22.07.2015, as quais fazem parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação;*

*b) É o Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário diário das menores;*

*c) Concretamente, a menor ... frequenta o pré-escolar do Agrupamento de Escolas de ..., com horário de funcionamento de segunda-feira a sexta-feira das 09:00h às 15:30h e atividades das 08:00h às 09:00h e das 15:30h às 19:00h no Centro Social Paroquial da ..., nos dias úteis da semana;*

*d) O Requerente não tem suporte familiar que o auxilie a cuidar das menores, e,*

(...)

f) Consequentemente, em face do seu horário de trabalho e inerente imprevisibilidade e flutuações, a mãe das menores encontra-se impossibilitada de as recolher no estabelecimento escolar, após o encerramento do mesmo, à noite e aos sábados, domingos e feriados;

g) Nos termos do art.º 56.º n.º 1 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.

Assim, em face de todo o supra exposto, porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem três filhas menores a seu cargo, duas das quais com idade inferior a 12 anos, porque as menores carecem de cuidados e apoio, designadamente nas deslocações entre a escola e casa, à noite e aos sábados, domingos e feriados, o Requerente, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), pretende a concessão do regime de trabalho de horário flexível, a partir do dia 13 de junho de 2016 e até ambas as filhas menores atingirem os doze anos de idade, passando a cumprir um horário que lhe permita cumprir de segunda-feira a sexta-feira um horário a terminar até às 18:30h, com exclusão da prestação de trabalho aos feriados e fins de semana.”

**1.3.** A 03.06.2016 o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

“..., Lda., NIPC n.º ... com sede em ..., ..., vem pela presente responder ao seu trabalhador ... quanto à sua pretensão na concessão do regime em horário flexível, requerida nos termos do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

..., Lda., vem, pela presente, manifestar a sua intenção em recusar o pedido do seu trabalhador porquanto:

1.º

A Empresa é concessionária de serviço público de passageiros detendo, em exclusividade, a concessão em regime de carreiras entre as cidades de ... e ... e localidades entre si compreendidas.

2.º

*Para além dessa sua importante vertente, ainda executa serviços ocasionais e serviços regulares especializados.*

3.º

*O Trabalhador agora Requerente tem a categoria profissional de motorista de serviço público de passageiros:*

4.º

*O CCT aplicável é o Contrato Coletivo entre a ANTROP e o STRUP no qual o Trabalhador é sindicalizado.*

5.º

*Nos termos da Cláusula 23 deste CCT, o horário de trabalho deste Trabalhador/Requerente é o horário móvel” – vide igualmente o seu “contrato de Trabalho” – o que implica, de acordo com o seu n.º 6, que os trabalhadores com horário móvel tenham, normalmente, de ter conhecimento da hora de início do trabalho (...), pelo menos, antes do início diário ou semanal sendo certo que, se por motivos de serviço, houver alteração (posterior) da hora do início de trabalho, cabe à empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.*

6.º

*Para além da forma como este Trabalhador presta o seu trabalho, isto é, por definição, o horário muda todos os dias, pode começar a qualquer hora do dia ou da noite e o Trabalhador só o conhece, normalmente, com um ou dois dias de antecedência através da “Escala de Serviço”, sendo que o horário de trabalho define as horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.*

7.º

*Assim, este regime de trabalho móvel, POR SI SÓ, JUSTIFICA A APLICAÇÃO DO N.º 2 DO ARTIGO 56.º do Código do Trabalho, na vertente das “exigências imperiosas do funcionamento da empresa», conforme se pode perceber pelo infra aduzido*

*“É doutrina unânime considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação pelo Trabalhador/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 (sublinhado nosso).*

8.º

*Ora, in casu, inexistente qualquer fixação antecipada do período normal de trabalho diário, isto é do horário de trabalho (por isso é HORÁRIO MÓVEL). Tal constitui uma das essências da prestação de trabalho da categoria profissional de motorista, como é o Requerente, no quadro das exigências imperiosas do funcionamento da empresa, dir-se-á mais, desta atividade.*

9.º

*Daí também as exigências das denominadas “Pausas Técnicas” (vide artigo 25.º do CCT) (...) “qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como, no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 237/2007.”*

10.º

*No seu pedido, o Trabalhador requer que (...) “até ambas as filhas menores atingirem os doze anos de idade, passando a cumprir um horário que lhe permita cumprir de segunda-feira a sexta-feira um horário a terminar até às 18:30h, com exclusão da prestação de trabalho aos feriados e fins de semana”.*

11.º

*No seu pedido, o Trabalhador não contempla um período para intervalo de descanso a que alude a alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho;*

12.º

*Por outro lado, só indica o limite do fim pretendido para o seu trabalho diário (18:30h) não concretizando qual o período diário em que pretende exercer a sua atividade profissional;*

13.º

*Trata-se de uma exigência de forma não cumprida pelo Trabalhador/Requerente, em violação do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho (vide, entre outros parecer n.º 547/CITE/2015,*

*14.º*

*Acresce que a empresa labora 365 dias/ano, pelo que o pretendido pela Trabalhador/Requerente em não trabalhar sábados, domingos e feriados constitui não só uma impossibilidade como desvirtua completamente o seu pedido, sendo que o requerido não pode ser havido como horário flexível, por violação do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*15.º*

*Por outro lado, o regime de prestação de trabalho em horário móvel a que não só este motorista está vinculado, como igualmente todos os demais motoristas da empresa;*

*16.º*

*Somado ao facto das exigências dos regulamentos comunitários e diplomas nacionais de limites e cumprimento de tempos de trabalho e de descanso a que a Entidade Patronal está sujeita - entre outros, regulamento CEE n.º 3821/85; regulamento CE n.º 561/2006; Regulamento EU n.º 165/2014; DL n.º 237/2007 e Lei 27/2010, todos na sua redação atual;*

*17.º*

*Tomam virtualmente impossível no horário de trabalho a desenvolver a aplicação do n.º 4 do artigo 56.º que refere que o trabalhador em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia;*

*18.º*

*Ora, nenhum motorista pode trabalhar mais de 4,5h seguidas de condução, por um lado (o que sempre e só daria um máximo de 9 horas de trabalho diário e nunca 10h);*

*19.º*

*Por outro, o tempo de descanso dos trabalhadores com horário móvel varia entre 1 a 3 horas nos termos da Cláusula 20.ª do CCT supra referido;*

*20.º*

*A que acresce ainda os períodos de pausa técnica, as quais variam diariamente entre um mínimo de 30 minutos e as 3 horas e que são utilizadas no meio dos dias, quando frequências das carreiras diminuí substancialmente, e constitui uma das premissas fundamentais desta atividade que se desenvolve, em grande parte, nas manhãs e nos finais tarde, quando o fluxo de pessoas é significativo.*

21.º

*Por isso, durante o dia, entre as 11h e as 16h, para quem execute a sua função de motorista através de carreiras de serviço público, este é virtualmente período morto, durante o qual a empresa não tem trabalho para dar, daí a existência de pausas técnicas.*

22.º

*Constata-se que somando o período de trabalho diário (até 10 horas, com intervalo para descanso – 2 ou 3 horas consoante o regime do horário flexível ou do CCT, acrescido com tempo de pausa técnica – 3 horas – que o trabalhador teria de desenvolver um trabalho a começar de madrugada (2:00h ou 3:00h da manhã), para poder terminar até às 18:30h, horas, horário impraticável dado que, a essa hora, as carreiras de serviço público de passageiros não só estão virtualmente paradas, como, a existir alguma circulação, seguramente, tal horário causará transtorno na vida familiar ao Trabalhador.*

23.º

*Sendo certo, e como sobredito, durante o dia, entre as 11:00h e as 16:00, para aqueles trabalhadores como o Requerente que executam a sua categoria profissional de motorista quase só através de carreiras de serviço público, a empresa por imperativos legais (concessão de carreiras com horários aprovados administrativamente) não tem trabalho suficiente, pelo que, para além das pausas técnicas, tem necessariamente de receber o trabalho destes trabalhadores nos princípios das manhãs e fins de tarde, sendo aí não só que reside a essência da necessidade do seu trabalho como também é aí que labora a 100%, não podendo prescindir de nenhum dos seus trabalhadores motoristas.*

24.º

*Dado que uma das vertentes dos motoristas da Empresa é terem de estar disponíveis para a efetivação quer de serviços ocasionais, quer de serviços regulares especializados.*

*25.º*

*Os quais, devido à sua relativa imprevisibilidade, não só podem terminar para lá das 18:30h, muito depois da hora prevista do seu terminus (atrasos motivados por acidentes ou engarrafamentos, imponderáveis da viagem, avarias, etc..., muito mais frequente do que se possa imaginar) o que, por um lado, faz com que a empresa não possa garantir ao seu Trabalhador uma hora certa de finalização da sua jornada diária de trabalho, em especial, antes das 18:30h;*

*26.º*

*Como, na prática, muitas das vezes, a impedirá de receber sequer o trabalho do seu Trabalhador, o que coloca inclusivamente a questão da viabilidade da relação laboral.*

*27.º*

*Ao requerer que o seu trabalho termine diariamente até às 18:30h, e ao não trabalhar aos sábados, domingos e feriados, por todas as razões sobreditas;*

*28.º*

*Para além de que, in casu, inexistente qualquer fixação antecipada do período normal de trabalho diário, isto é do horário de trabalho (por isso é HORÁRIO MÓVEL). Tal constitui uma das essências da prestação de trabalho da categoria profissional de motorista, como é o Requerente, no quadro das exigências imperiosas do funcionamento da empresa, dir-se-á mais, desta atividade.*

*29.º*

*Configura “in casu” um pedido ilegal também na medida em que confunde a escolha (em certa medida) das horas de início e termo do período normal de trabalho diário com os dias em que este se desenvolve. E não só os dias em que a prestação do trabalho se desenvolve não está compreendida no objeto do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho como tal entendimento é reforçado no caso em apreço face às noções não coincidentes do que se entende por “horário de trabalho” constantes do artigo 200.º do Código do Trabalho e do n.º 1 da Cláusula 23.º do CCT aplicável que dele exclui “o descanso semanal”.*

30.º

*Assim, in casu, apenas poderá estar em discussão a flexibilização do início e terminus da prestação do trabalho e nunca por nunca, o requerido pelo Trabalhador de deixar de poder laborar às Sábados, Domingos e Feriados que face àquele n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho é, assim, ilegal.*

31.º

*Tudo fundamenta e legitima a recusa do Empregador ao pedido do seu Trabalhador no fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho e que constitui assim a sua decisão;*

32.º

*Para além dos vícios formais e da desconformidade do pedido supra aduzidas, e para as quais se remete;*

33.º

*Acrescido ao facto de que o horário pretendido pelo Trabalhador Requerente (de segunda a sexta-feira) não pode configurar um verdadeiro regime de horário flexível, ao exigir o que legalmente, nesta sede, não pode, isto é, ao pretender não trabalhar aos Sábados, Domingos e Feriados, conforme supra expendido.*

34.º

*De resto, impugna-se o vertido na alínea e) do requerimento do Trabalhador que, a ser verdade, constituiria um verdadeiro atentado aos mais elementares direitos de qualquer trabalhador, nomeadamente, a descanso diário e semanal.*

35.º

*Desconhecendo-se sem ter de conhecer pelo que igualmente se impugna o vertido nas alíneas b) e d) do mesmo, que nos deixa perplexo, porquanto o exercício das responsabilidades parentais cabe a ambos os progenitores, parecendo pecar, seguramente, por excesso.”*

**1.4.** A 13.05.2016 a entidade empregadora rececionou a apreciação apresentada pelo trabalhador, nos seguintes termos.

*“..., trabalhador dessa empresa com a categoria profissional de Motorista, notificado da vossa comunicação de intenção de indeferimento do requerimento de*



*horário flexível apresentado, vem, nos termos e para os efeitos previstos no art.º 57.º n.º 4 do CT pronunciar-se nos seguintes termos:*

*1.º*

*Mantém e reafirma todo o alegado no requerimento apresentado e, impugna especificadamente todo o teor da comunicação de indeferimento/recusa da empregadora;*

*2.º*

*Com efeito, folgava ao Sábado (desde que entrou para a empresa) e Domingo (desde outubro 2005), o que aconteceu até 15 de abril de 2016, altura em que a empresa unilateralmente mudou as folgas para a terça e quarta;*

*3.º*

*Nessa mesma altura a empregadora mudou as folgas a 7 trabalhadores que folgavam ao sábado e domingo, sendo que após isso a empresa mudou novamente as folgas para o sábado e domingo aos referidos trabalhadores, com exceção dos 3 elementos que são dirigentes sindicais entre os quais se encontra o requerente;*

*4.º*

*A ata final do CCTV aplicável, publicado no BTE n.º 48 de 29.12.2015, ponto iii) prevê que para o cômputo das 8 horas diárias considera-se o tempo de trabalho e as pausas técnicas (Cfr. Doc. 1);*

*5.º*

*Na maioria dos dias de trabalho e desde há pelo menos 2 anos o requerente é escalado para a chapa 30, que tem início às 7 horas e terminus às 18 horas, juntando ultimamente por vezes a chapa 29 e a chapa 32 a partir das 17 horas e 50 minutos, acabando o trabalhador o dia de trabalho entre as 18 horas e 15 minutos e as 18 horas e 45 minutos (período escolar) e a chapa 16-F, que tem início às 5 horas e 45 minutos e terminus às 12 horas - período de férias escolares (Cfr. Doc.2 a 6);*

*6.º*

*Existem na empresa chapas de serviço que permitem viabilizar o pedido do requerente, tais como a chapa 3 que começa às 6 h 15 m e termina às 18 h 30 m, a chapa 30 que começa às 7 horas e acaba às 18 horas, entre outras durante o*

*período escolar e as chapas 3-F que começa às 6 horas e termina às 13 horas e a chapa 16-F que começa às 5 h 45 m e acaba às 12 horas, entre outras durante o período de férias escolares.*

*Em face de todo o supra exposto, deve ser deferido o requerimento de horário flexível apresentado pelo Requerente.*

*Requer-se a V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup>, que, mantendo-se o indeferimento, a remessa do processo para a CITE seja acompanhada de todas as escalas e chapas de serviço em vigor.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“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.”*

**2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

**2.3.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho 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 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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”.

**2.3.2.** 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.

**2.3.3.** 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.

**2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.4.** 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

---

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

aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

**2.4.1.** 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”.

**2.4.2.** 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.

**2.5.** 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.

- 2.6.** 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 trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No contexto descrito o trabalhador solicitou um horário flexível a terminar até às 18:30h de segunda a sexta-feira, com exclusão de prestação de trabalho aos feriados e fins de semana.
- 2.8.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a 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, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.9.** Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem 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 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. Importa, ainda, que a amplitude

indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

- 2.10.** Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais e melhor a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, cabendo desta forma à entidade empregadora elaborar o horário flexível de acordo com a escolha do trabalhador.
- 2.11.** O mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, tal como se verifica no caso em apreço. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado pelo trabalhador, sendo o mesmo enquadrável no disposto no 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.
- 2.12.** Na verdade, refira-se que o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.13.** Neste contexto, os motivos alegados pela entidade empregadora não constituem exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que a empresa não demonstrou objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa esse funcionamento, não concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador com responsabilidades parentais.

- 2.14.** De facto, a entidade empregadora não esclareceu quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada dia e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de horários 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 do serviço desenvolvido pelo trabalhador requerente.
- 2.15.** Além disso, refira-se que em sede de apreciação à intenção de recusa é o próprio trabalhador requerente que indica os diversos serviços que se compatibilizam com a pretensão de trabalho em regime de flexibilidade de horário, uma vez que terminam até às 18:30h.
- 2.16.** Ainda no que se reporta à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que subjacentes à necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa estão as preocupações já enunciadas na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.17.** Ainda assim, 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 ..., Lda., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** 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 ao trabalhador 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, 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JULHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**