

## **PARECER N.º 59/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora 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 12.02.

Processo n.º 51 – FH/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1.** A CITE recebeu em 07.01.2016, do diretor da ..., da ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria de Tratadora de Animais, a exercer funções no ..., ..., Lda., conforme se transcreve:
- “(...) Na sequência da solicitação por parte da funcionária ..., com o número de identificação da Segurança Social, (...) da nossa empresa, ..., com o número de identificação de pessoa coletiva número (...) número de identificação da Segurança Social n.º (...) junto o respetivo requerimento da nossa funcionária, não sem antes se efetuar algumas considerações prévias para melhor entendimento do pedido efetuado:*
- 1 - Da análise do seu pedido, constata-se que a mesma requer a dispensa de trabalhar a todos os Sábados, Domingos e Feriados a título de flexibilidade de horário de trabalho;*
  - 2 - Por tal facto, esta comissão não é competente para análise deste pedido, uma vez que não se trata de um pedido de flexibilidade de trabalho, mas uma dispensa de trabalho aos Sábados, Domingos e Feriados;*



3 - É aos Sábados, Domingos e Feriados que a empresa se encontra aberta e que mais necessita da presença dos seus funcionários uma vez que necessita de pelo menos 3 funcionários com a categoria de tratadores de animais para acompanhar os visitantes ao parque;

4 - Na apreciação da funcionária à intenção de recusa pela empresa da dispensa de trabalho da funcionária aos Sábados, Domingos e Feriados, é referido que presta serviço no bar da empresa;

5 - Na verdade, está previsto no seu contrato que pontualmente poderá desempenhar funções não compreendidas na atividade contratada desde que não implique modificação substancialmente do mesmo. Desta forma, na época baixa, altura em que existe menos pessoal contratado é necessário apoio pontual no bar da empresa. Com efeito, e se atendermos ao horário de trabalho, que presentemente está a cumprir, por solicitação da própria, das 10 horas às 22 horas e das 14 horas até às 17 horas, conforme consta do registo de presenças, facilmente se conclui que o apoio ao bar é bastante diminuto;

6 - Este trabalho é neste momento de apenas 5 horas em virtude de ter solicitado licença para aleitamento em 04 de dezembro de 2015;

7 - Da carta recebida relativa a apreciação à resposta da empresa é referido que “nos últimos tempos, sempre que trabalho aos fins de semana sou deslocada para prestar funções no bar do estabelecimento comercial da empresa”;

8 - Face a estas declarações, é importante referir que a funcionária ..., esteve de baixa de maternidade desde de dezembro de 2014 a 06 de dezembro de 2015, pelo que a expressão “últimos tempos” apenas pode dizer respeito ao mês de dezembro de 2015;

9 - Da sua pronúncia sobre a resposta da empresa ao seu pedido refere que “há colegas meus que têm direito a folga aos fins de semana exceto eu”. Da lista de presenças facilmente se afere que mais uma vez é falsa esta afirmação, sendo que os funcionários ... e ... trabalharam 24 e 25 de dezembro de 2015 e o funcionário ... trabalhou dia 31 de dezembro de 2015 e 01 de janeiro de 2016 e tem 3 filhos menores em casa à

*semelhança da funcionária ... que nessas duas semanas apenas trabalhou 26 e 27 de dezembro de 2015;*

*10 - É de salientar que todos os funcionários têm direito a ter folgas e férias para estar com as suas famílias e amigos e não podem alguns funcionários ser sacrificados para proveito de outros;*

*11 - Acresce que voltou a funcionária ... a não apresentar o horário de trabalho do outro progenitor, o que inviabiliza a planificação de uma plataforma horária semanal que melhor se adapte a todos os funcionários da empresa;*

*Face à solicitação da funcionária ... e tendo em conta as considerações efetuadas, junta -se:*

- Cópia da solicitação da trabalhadora*
  - Cópia da intenção de recusa da entidade empregadora assinada pela funcionária;*
  - Cópia da apreciação da funcionária à resposta pela entidade patronal;*
  - Registo de presenças rotativo ao último mês e quadro resumo dos funcionários com a mesma categoria;*
  - Cópia do pedido de licença para aleitamento;*
- O gerente (...)."*

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora com data de 07/12/2015, conforme registo de entrada manuscrita, neste documento, tem o seguinte conteúdo:

*"(...) Eu, ..., a desempenhar funções inerentes à categoria de Tratadora de Animais, a tempo inteiro, no ..., ..., Lda., venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art.º 56.º, p.1, 2 e 3 conjugado com o art.º 57.º, p. 1 da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:*

- Tenho 3 filhos menores, um de 4 anos e dois de 6 meses (boletim de nascimento em anexo) respetivamente, que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento, e que comigo vivem em comunhão de mesa e habitação;*

- O pai das crianças exerce funções de ... da ..., no posto de ..., trabalhando em regime de turnos com folgas rotativas;

- O meu filho de 4 anos frequenta "..., Lda.", que só está em funcionamento nos dias úteis, encontrando-se fechado aos feriados e fins de semana;

As minhas filhas de 6 meses frequentam a creche e jardim de infância da "... que também só funciona nos dias úteis, encontrando-se fechado aos feriados e fins de semana;

- Solícito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, que o trabalho seja em dias úteis, em horário normal de trabalho, 8 horas diárias, com folga ao sábado e domingo, sabendo que de momento tenho redução de horário devido ao aleitamento das minhas filhas;

- Não indico prazo, pois requero a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idade dos meus filhos previsto no Código;

- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão do Parque onde trabalho, número de trabalhadores e fluxo de clientes;

- Solicito uma "plataforma fixa" de horário de trabalho, cumprir o horário de trabalho que me é estipulado por lei, dentro das condições referidas, para que possa acompanhar e apoiar filhos menores. Assim sendo, requero nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho.

- No que respeita à laboração em regime de folgas rotativos, importa dizer que o facto de existirem outros trabalhadores que desempenham as mesmas funções que eu (tratadora de animais), torna possível o horário de trabalho por mim solicitado, pois a fixação de folgas de trabalho fica sujeita apenas a pequenos ajustamentos, não colocando em causa o funcionamento do Parque, escudando-se no eventual

*transtorno criado aos colegas, transtorno esse que, não só não vem concretizado, como nem tão pouco determinou que as mesmas requeressem horário idêntico, o que me leva a crer que não estamos aqui perante necessidades imperiosas, nem da empresa, nem dos colegas. O parque nunca sairia prejudicado.*

*A prestação de trabalho em regime de trabalho ao fim de semana implica para mim um encargo acrescido, quando comparada com os meus colegas, pois ficarei impedida do exercício da minha atividade profissional ou estarei obrigada a deixar os meus filhos entregues aos seus próprios cuidados, porque nem toda a ama funciona ao fins de semana, Ora, não é a criação de um horário de folgas fixas para mim que cria um desequilíbrio na distribuição do sacrifício da vida pessoal aos trabalhadores do ..., mas sim a não criação desse horário, pois sem ele uma das trabalhadoras (eu) ficarei impedida de trabalhar (pois ninguém equaciona que uma mãe abandone crianças de tão tenra idade aos seus próprios cuidados) ou, como tem acontecido até agora, tenho que distribuir os meus filhos por amigos e familiares durante os fins de semana que trabalho. Mais, caso os familiares e amigos (que não têm obrigação) não tiverem disponibilidade, o que acontecerá, é que face aos custos de educação que já tenho, estes serão acrescidos, pois terei de contratar uma ama exclusivamente para estes dias. No que respeita ao trabalho ao fim de semana, reconheço que a organização das tempos de trabalho neste período é mais sensível, pelo que tenho procurado encontrar formas de conciliar a vida profissional com as minhas responsabilidades familiares neste período, mas tal tem se revelado incomportável, familiar, financeira e fisicamente.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

*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. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional dos mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma o facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

Artigo 56.º - Horário Flexível de trabalhador com responsabilidades familiares:

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer progenitor ou por ambos, 2 — Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário

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, 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.

Sem outro assunto, certa da compreensão de V. Exas para o exposto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me  
Assinatura (...)”

1.3. A entidade empregadora, por carta de 23.12.2015, notificou a intenção de recusa, à trabalhadora como se transcreve:

“(...) ..., 23 de dezembro de 2015

Assunto: Requerimento de Flexibilidade de Horário de Trabalho

*Exma. ..., na sequência da sua solicitação para desempenhar funções a tempo inteiro com flexibilidade de horário de trabalho nos termos do Art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho a ..., Lda., vem informá-la que:*

*1 - Da análise do seu pedido, constata-se que o mesmo confunde horário flexível com dispensa do trabalho por turnos, uma vez que pela leitura do seu requerimento verificamos que o seu pedido se resume à dispensa de trabalhar a todos os Sábados, Domingos e Feriados;*

*2 - A ... é nossa trabalhadora desde 25 de junho de 2012, pelo que conhece bem o funcionamento da empresa e as condições necessárias para a manter a funcionar, especialmente em época baixa, quando muitos parques de funcionamento idêntico se encontram fechados;*

*3 - Durante a época baixa a ... apenas está aberta ao público aos fins de semana e feriados e durante a época alta está sempre aberta ao público, conforme consta do horário de funcionamento da empresa publicado na Internet e que se junta nesta resposta;*

*4 - Durante a época baixa existem por vezes períodos de abertura ao público, mediante marcação prévia e planeada que implica o reajustamento de horários de trabalho, para cobrir esta necessidade específica;*

*5 - Durante o período em que o parque está aberto ao público, são necessários pelo menos 3 trabalhadores com a categoria de tratadores de animais para acompanhar os visitantes no parque;*

*6 - A ... tem apenas 5 trabalhadores com a categoria de tratadores de animais, sendo que um dos trabalhadores está de baixa;*

*7 - Atualmente, todos os trabalhadores têm duas folgas por semana e gozam um período de férias de 22 dias úteis;*

*8 - No seu requerimento, não consta o plano de turnos do outro progenitor, facto que nos impede de ponderar a viabilidade de uma solução adequada a ambos os progenitores;*

*9 - Face ao exposto, torna-se, no âmbito do seu pedido, impossível à empresa fixar um horário de trabalho, no qual não esteja ausente fins de semana e feriados, uma vez que é nestes períodos que o parque está*

*aberto ao público, mesmo na época baixa.*

*Deste modo, pelos dados fornecidos e pelo facto do seu pedido não ser um pedido de horário flexível, mas antes um pedido de dispensa de trabalhar a todos os Sábados, Domingos e Feriados, não é possível aceder ao seu pedido.*

*Contudo, se a empresa tiver acesso ao plano de trabalho do outro progenitor, poderá estudar um plano de trabalho que a dispense alguns Sábados, Domingos e Feriados, desde que por troca com outros trabalhadores que o aceitem.*

*O gerente (...).”*

- 1.4.** *A Trabalhadora, em 29.12.2015, apresentou apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:*

*“(...) Data; 29 de dezembro 2015*

*Assunto: Resposta à missiva datada de 26/12/2015*

*Exmos. Senhores,*

*Nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57º/4 do Código do Trabalho, venho, por este meio, pronunciar-me sobre a resposta apresentada por V. Exas. no passado dia 26/12/2015, o que faço com os seguintes fundamentos:*

*1 Conforme consta do contrato assinado com V. Exas. tenho como categoria profissional Tratadora de Animais.*

*2- Sucede porém que nos últimos tempos, sempre que trabalho aos fins de semana sou deslocada para prestar funções no bar do estabelecimento comercial da empresa.*

*3. Mais, muito estranho a posição ora tomada por V. Exas ao indicarem que são necessários pelo menos 3 (três) trabalhadores com a categoria de tratadores de animais e a empresa tem nos seus quadros cerca de 5 (cinco) com essa categoria.*

*4. Mais ainda estranho quando verifico que há colegas meus que têm direito a folga aos fins de semana exceto eu.*

*5. Quanto ao regime de turnos do outro progenitor, junto em anexo uma*



*declaração da entidade empregadora na qual é dito que os turnos são definidos semanalmente, pelo que se torna difícil a compatibilização com os horários dos nossos filhos menores.*

*6. Assim, e face ao exposto, sou por este a solicitar que me seja atribuído um horário de trabalho flexível e que me permita passar os fins de semana com os meus filhos,*

*Nestes termos, e ao abrigo do disposto no art.º 57.º/5 do Código do Trabalho, deverão V. Exas., no prazo de cinco dias após a receção da presente missiva, enviar o processo para a CITE por forma a que esta emita o seu parecer, devendo ser-me remetido o respetivo comprovativo de envio (...)."*

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

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

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A 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 (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional"*.

**2.1.1.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*” .

**2.2.** Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) *b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

“(...) *d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

“(...) *h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

**2.2.1.** Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...) *1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

*2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

**2.2.2.** No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

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

a) (...);

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;*

c) (...)”

**2.2.3.** E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(...) 1- *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

“(...) 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. (...)*”.

**2.3.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(...) 1 – *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do*

*artigo anterior (...)*. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

**2.3.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

*“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”*

**2.3.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

*(...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

*n.º 2 – “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

*n.º 3 - “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”.*

*n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.*

**2.3.3.** Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

*“(…) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho 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:*

*i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 – Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre*

*homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

*a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

*b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

*c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

*9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

*10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).”*

**2.3.4.** Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

*“(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.*

**2.3.5.** E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…)

a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

(…)”.

**2.4.** Porque a entidade empregadora dá a entender a existência de trabalhadores/as em idênticas circunstâncias familiares, importará lembrar, nesta sede, e a confirmarem-se algumas das situações de valor idêntico à da trabalhadora ora protegida, que em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, deve a entidade empregadora ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercer-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que 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 (...)*” atual 56.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.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuado com o retorno à rotação de horário.*”.

**2.5.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda

esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.5.1.** Relativamente ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar: i) da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais; ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível; iii) se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
- 2.5.2.** No que respeita aos pressupostos e requisitos legais a observar no pedido da trabalhadora verifica-se, desde logo, que a mesma não indica as horas de início e termo do período normal de trabalho diário nem o período para intervalo de descanso diário, não se encontrando observado o disposto nas alíneas b) e c) do n.º 3 do acima reproduzido artigo 56.º do CT, suscitando-se por isso dúvidas sobre o sentido do requerimento, pelo que, face ao teor dos interesses em presença, se



nos afigura que a trabalhadora deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ..., Lda., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., a desempenhar funções inerentes à categoria de Tratadora de Animais da empresa ..., Lda., sem prejuízo de um pedido subsequente, devidamente corrigido, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora.
- 3.2.** Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever das entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à entidade empregadora que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação relativamente à trabalhadora ora em causa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**