

**PARECER N.º 569/CITE/2018**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 de fevereiro.

Processo n.º 2664/FH/2018

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 21.09.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... .

**1.2.** Em 05.04.2018 a trabalhadora, solicitou à entidade empregadora autorização de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

*"..., (...) vem nos termos do artigo, 56º e 57º do Código do Trabalho, requerer:*

*A execução das suas funções, em regime de horário flexível, na medida em que:*

*1) A Trabalhadora, tem a seu cargo uma filha de 9 anos (...)*

*2) Atualmente o agregado familiar é composto pela Trabalhadora e sua filha, pois encontra-se em processo de divórcio, tendo a sua filha ficado a seu cargo. DOC. 1*

*3) Os seus familiares mais próximos, encontram-se a viver na cidade de ..., pelo que é mais difícil, obter o apoio dos mesmos, no sentido de contornar os horários rotativos do Trabalhadora.*

*4) O progenitor pai, também se encontra a trabalhar.*

*5) Mediante acordo de regulação das responsabilidades parentais, está definido que a menor, ficará à guarda da mãe, e aqui trabalhadora, ficando com o progenitor pai de 15 em 15 dias.*

*(...)*

*8) A Trabalhadora, tem um contrato de trabalho com V. Exas. desde a data de 30 de março de 2006, nunca tendo solicitado desde o nascimento da menor, um ajustamento dos seus horários, pois sempre conseguiu contornar, as responsabilidades parentais, com o seu ex-marido.*

(...)

10) Os seus atuais horários rotativos, não permitem acautelar, as necessidades da menor, pois não consegue promover a sua entrada na Escola, não consegue garantir, o acompanhamento na saída da Escola, não consegue garantir os horários de estudo e de alimentação da menor.

11) Mensalmente são determinados os horários à trabalhadora, que poderão fixar-se da seguinte forma: 9:00h às 18:00h/ 12:00h às 21:00h/ 14:00h às 23:00h/ 15:00h às 24:00h.

12) Face ao exposto, facilmente se comprova que em nenhum dos horários, a Trabalhadora consegue garantir ou a entrada, ou saída da menor do Estabelecimento de Ensino, ou garantir horários adequados de alimentação, estudo e descanso.

13) Pelo que, considerando a sua responsabilidade paternal, e a idade da menor, se requer um regime de horário flexível, considerando o seguinte:

a) Solicita-se este regime de horário flexível, até o menor completar 12 anos de idade,

b) A menor vive em comunhão de mesa e habitação com a trabalhadora. DOC.3

c) Propõe-se como período de presença obrigatória o período de trabalho entre as 14:00 horas e as 18:00 horas, de segunda a sexta-feira.

d) Propõe-se cm horários de início de trabalho normal diário 8:00 h e como horário de termo do trabalho normal 18:00h, de segunda a sexta.

e) O período de descanso, pode ser estabelecido, em 1 hora, de acordo com o início e termo do trabalho normal proposto.

f) Disponibiliza-se a trabalhadora a fazer jornadas de trabalho de 6 horas a 10 horas consecutivas, em respeito pelo início o termo do horário de trabalho.

g) Nos fins-de-semana (15 em 15 dias) que a menor, fique entregue aos cuidados do progenitor pai, a Trabalhadora, disponibiliza-se a executar o horário de trabalho, que mais conveniente se mostre ao funcionamento do estabelecimento.

(...)

15) O que se pretende é o exercício do direito à conciliação do atividade profissional com o vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

16) *Para que se possa exercer o referido direito, deverão ser cumpridos e propostos os pressupostos do artigo 57.º n.º 1 do Código do Trabalho, bem como os do artigo 56.º, do mesmo diploma legal.*

17) *In casu, a Trabalhadora tentou conciliar a sua vida, com o melhor funcionamento do Estabelecimento Comercial, solicitando-se nesse sentido o deferimento do regime de horário flexível, em função do proposto."*

1.3. A 05.09.2018, a trabalhadora foi notificada, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

*"Exma. Senhora ...,*

*Relativamente ao assunto identificado em epígrafe, acusamos a receção da v/carta, datada de 20/08/2018, cujo conteúdo mereceu a n/melhor atenção e relativamente à qual, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57, n.º 3 do Código do Trabalho, somos a comunicar a V. Exa. o seguinte:*

*1. Mediante carta recebida por esta Empresa em 21/08/2018, veio V. Exa, solicitar a alteração do v/horário de trabalho para o regime de horário de trabalho flexível, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, por se tratar de trabalhadora com responsabilidades familiares, uma vez que tem a seu cargo uma filha menor de 9 (nove) anos de idade, que integra o seu agregado familiar, vivendo consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração que anexou;*

*(...)*

*5. Assim e pelas razões expostas na v/missiva a que ora se responde, V. Exa. solicitou a alteração do v/horário de trabalho para o regime de horário flexível, solicitando um horário flexível de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8h00 e as 18h00, tendo como período de presença obrigatória o período de trabalho entre as 14h00m e as 18h00m, até a sua filha menor completar 12 (doze) anos de idade 6. A este respeito, cumpre, antes de mais, referir que esta Empresa, na qualidade de v/Empregadora, compreende naturalmente os motivos invocados por V. Exa. n carta a que ora se responde e as suas dificuldades, sendo certo que esta Empresa sempre procurou facilitar aos seus trabalhadores a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar.*

7. Sucede, porém, que, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento comercial onde V. Exa. presta o seu trabalho, não é possível aceder ao v/pedido de alteração para o regime de horário de trabalho flexível, sendo, pois intenção desta Empresa, na qualidade de v/entidade empregadora, recusar o v/pedido de alteração de horário para o regime de horário flexível, pelos motivos fundamentos que passaremos a expor

8. Em primeiro lugar, importa referir que o horário solicitado por V. Exa. na v/missiva a que ora se responde não constitui um horário flexível nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho;

9. Na verdade, no caso sob análise, V. Exa. parece pretender, não a prestação de trabalho em regime de horário flexível, como refere, mas sim uma alteração da prestação de trabalho em regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo, rígido e inamovível, a fixar entre as 8h00 e as 18h00, de segunda-feira a sexta-feira.

10. Em face do exposto, forçoso será concluir que o pedido apresentado por V. Exa. não constitui um pedido de horário flexível nos termos do art. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mas sim um pedido de alteração da prestação de trabalho de regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo, de segunda-feira a sexta-feira, pedido esse que, para além de carecer de fundamento legal, não pode ser aceite por esta Empresa, por não se coadunar com as exigências do funcionamento da empresa e do estabelecimento comercial onde V. Exa. presta trabalho, nem com as necessidades de organização do trabalho na loja em questão;

11. De todo o modo, ainda que o horário solicitado por V. Exa. fosse um horário flexível, existem motivos imperiosos do funcionamento da empresa e do estabelecimento onde V. Exa. presta trabalho que impedem a aceitação por parte da Empregadora do v/pedido de alteração para o regime de horário de trabalho flexível, pois,

12. Como é do v/ conhecimento, o estabelecimento comercial onde V. Exa. presta a sua atividade profissional ao serviço desta Empresa, entenda-se, a loja sita no ... (...)

13. Por sua vez, o quadro de pessoal da referida loja é composto por 5 (Cinco) trabalhadores, entre os quais se inclui V. Exa, sendo que, todos estão adstritos aos

*turnos de horário rotativo em vigor no estabelecimento;*

*14. Com efeito, para assegurar o período de abertura e funcionamento da loja, o trabalho no estabelecimento é organizado em regime de turnos rotativos,*

*15. Motivo, aliás, pelo qual V. Exa. foi contratada para exercer a sua atividade profissional ao serviço desta Empresa em regime de turnos rotativos, como consta expressamente do v/contrato de trabalho e que V. Exa. aceitou, o que foi determinante para a formação da vontade de a Empresa a contratar;*

*16. Os turnos em vigor na loja são os seguintes (conforme Doc. 1):*

*a) Turno da Manhã: das 09h00m às 18h00m, com intervalo das 13h00m às 14h00m;*

*b) Turno Intermédio: das 12h00m às 21h00m, com intervalo das 16h00m às 17h00m;*

*c) Turno da Noite: das 14h00m às 23h00m, com intervalo das 18h00m às 19h00m;*

*d) Turno da Noite: das 15h00m às 24h00m, com intervalo das 19h00m às 20h00m;*

*17. A escala de rotação é semanal, ou seja, semanalmente, cada um dos trabalhadores da loja, após o gozo do respetivo descanso semanal, muda de turno;*

*18. Com efeito, no estabelecimento comercial em questão existe um sistema de horários rotativos e encadeados, sendo através deste sistema que a empresa consegue assegurar o período de abertura do estabelecimento e garantir que está sempre presente na loja o número mínimo de trabalhadores necessário para assegurar o normal funcionamento do estabelecimento;*

*19. Em consequência, a pretensão de V. Exa. de passar a trabalhar em regime de horário flexível, entre as 8h00 e as 18h00, de Segunda a Sexta-feira, até a sua filha menor completar 12 (doze) anos de idade, a ser aceite, impediria o normal funcionamento do estabelecimento, causando graves prejuízos, pois que o quadro de pessoal desta loja é composto por apenas 5 (cinco) elementos, aqui se incluindo V. Exa., sendo necessário assegurar o período de funcionamento da loja que é das 09h00 às 24h00, diariamente e todos os dias da semana, sendo que todos os trabalhadores do estabelecimento prestam o seu trabalho em regime de turnos rotativos, nos termos acima referidos, por forma a ser possível assegurar o período de abertura da loja e garantir as necessidades de organização e funcionamento do estabelecimento, que de outro modo não seria possível;*

*20. Com efeito, é necessária a presença de 2 trabalhadores por cada turno em vigor no estabelecimento, pois somente desta forma fica assegurado o normal*

*funcionamento do mesmo e o cumprimento dos deveres legalmente impostos à Empresa, nomeadamente no que diz respeito às interrupções e intervalos que integram o tempo de trabalho de cada um dos trabalhadores;*

*21. Ora, admitindo que um dos 5 (cinco) trabalhadores se encontra de folga, os turnos intermédios e da noite, bem como o serviço ao fim-de-semana, ficariam sempre comprometidos, caso a Empresa aceitasse o seu pedido, porquanto, restariam 3 (três) trabalhadores para cumprir integralmente o horário previsto para aqueles turnos e para exercer funções ao fim-de-semana;*

*22. Sendo que, como é do seu perfeito conhecimento, é precisamente naqueles turnos (intermédio e da noite) e durante o fim-de-semana, que se verifica uma maior afluência de Clientes ao estabelecimento;*

*23. Acresce que, caso o v/pedido fosse aceite, este teria como resultado prático a sobrecarga horária dos restantes trabalhadores do estabelecimento, o que certamente provocaria nos mesmos um sentimento de injustiça e desmotivação que, necessariamente, se iria refletir num decréscimo das vendas no estabelecimento, o que não pode, de todo, suceder, sob pena da subsistência do mesmo ficar em risco;*

*24. Para além disso, a aceitação do seu pedido implicaria que, para assegurar o período da noite, as mudanças de turno dos restantes trabalhadores do estabelecimento não pudessem ser efetuadas apenas após o respetivo descanso semanal, em clara violação do disposto no art. 221.º, n 4 do Código do Trabalho, o que não se revela admissível;*

*25. A aceitação do seu pedido iria provocar uma alteração unilateral dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores da loja, passando estes a assumir sempre os turnos da noite e o serviço ao fim-de-semana, durante um período que poderá ir, no máximo, até 2021, sendo que, os restantes trabalhadores também têm responsabilidades familiares, possuindo direitos e garantias que cumpre assegurar, cabendo à empresa proporcionar a todos os seus trabalhadores condições que lhes permitam conciliar a atividade profissional com a sua vida familiares, em respeito pelo princípio da igualdade e pela legislação em vigor, incluindo nomeadamente as normas vigentes em matéria de duração e organização do tempo de trabalho;*

26. Com efeito, o necessário cumprimento de deveres legais pela Empresa, condiciona a atribuição, em absoluto e de forma permanente, do regime de horário flexível requerido por V. Exa., pois, se assim fosse, poderia suscitar-se uma clara situação de colisão de direitos entre os trabalhadores do estabelecimento em causa;

27. Desta feita, caso se admitisse a alteração do v/horário de trabalho para o regime de horário flexível solicitado por V. Exa., esta Empresa ver-se-ia impossibilitada de assegurar o período da noite (turnos intermédio e da noite) e garantir que está sempre presente na loja o número mínimo de trabalhadores necessário para assegurar o normal funcionamento do estabelecimento e para dar resposta às necessidades de organização e funcionamento do mesmo, caso em que seria obrigada a contratar um novo trabalhador para assegurar o v/trabalho no período da noite e garantir o normal funcionamento do estabelecimento, o que é absolutamente incomportável em termos económicos para a Empresa, não podendo esta suportar tal acréscimo de custos, especialmente no atual contexto de recessão económica, que tem tido significativo impacto na Empresa, sendo suscetível de colocar em risco a própria viabilidade da loja em questão, cujos resultados são já negativos;

28. Por tudo o exposto, o regime de horário flexível solicitado por V. Exa. não poderá ser aceite pela Empregadora, em virtude de exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento em questão que obstam ao mesmo, nomeadamente por não ser possível conciliar esse regime de horário de trabalho flexível como os horários de trabalho dos demais trabalhadores da loja, nem reorganizar a equipa nesse sentido, sendo que a prestação de trabalho nos termos solicitados prejudicaria gravemente o normal funcionamento do estabelecimento, podendo causar prejuízos graves e irreversíveis que colocariam em sério risco a prossecução da atividade e o funcionamento da loja, bem como a própria manutenção do estabelecimento em atividade, motivo pelo qual possível aceitar o v/pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível;

29. Acresce que, V. Exa. não logrou demonstrar, como lhe competia, que o outro progenitor da criança menor, sobre o qual também recaem responsabilidades parentais, se encontra, total e definitivamente, impossibilitado de prestar qualquer

*auxílio na assistência à criança;*

*30. Nem tão pouco apresentou qualquer documento comprovativo da situação de divórcio alegada na sua carta;*

*31. Por outro lado, a aplicação do horário flexível é requerida durante um período que poderá ir, no máximo, até 2021;*

*32. Ora, a Empresa não tem qualquer possibilidade de prever a evolução do seu negócio, por um período de tempo tão longo e, conseqüentemente, não consegue determinar as necessidades de organização do tempo de trabalho dos seus trabalhadores num período de tempo tão dilatado;*

*33. Logo, a Empresa não se pode comprometer em atribuir-lhe um horário de trabalho por um período de tempo tão longo, dada a impossibilidade de prover quais as necessidades da loja a longo prazo;*

*34. Pelo que, resulta evidente a total impossibilidade — e até desproporcionalidade, face ao dano que resultaria para a Empresa — de aceitação da prática do horário de trabalho dentro dos limites que propõe;*

*35. Por último, caso a Empresa se veja obrigada a aceitar o seu pedido de atribuição de horário flexível, prejudicando o normal funcionamento do seu estabelecimento, bem como a própria subsistência do mesmo, o seu direito ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial, plasmado nos artigos 61.º e 80.º, n.º 1, alínea c), ambos da Constituição da República Portuguesa, será claramente violado.*

*36. Colocando em causa o poder de direção da Empresa, a quem compete estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado (cfr. artigo 972 do Código do Trabalho);*

*37. A este respeito, cumpre relembrar e sublinhar que compete, igualmente, à Empresa organizar os horários de trabalho dos seus trabalhadores, dentro dos períodos de abertura e de funcionamento dos seus estabelecimentos.*

*38. Em face do exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57 do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a V. Exa. que é intenção desta Empresa, na qualidade de v/Empregadora, recusar o v/pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível nos termos solicitados, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da*

*empresa e do estabelecimento em questão, nos termos e pelos motivos acima referidos;*

*39. Mais se informa V. Exa. que, querendo, poderá apresentar uma apreciação, por escrito, no prazo de 5 dias a contar da recepção desta carta, nos termos do disposto no n.º 4 do art. 57.º do Código do Trabalho.*

1.4. Do processo não consta qualquer apreciação da trabalhadora à intenção de recusa.

## 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/a trabalhador/a, 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.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.3.2.** 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 aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do 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 designios 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 a trabalhadora solicitou a atribuição de horário flexível, compreendido *“como período de presença obrigatória o período de trabalho entre as 14:00 horas e as 18:00 horas, de segunda a sexta-feira. Propõe-se com horários de início de trabalho normal diário 8:00h e como horário de termo do trabalho normal 18:00h, de segunda a sexta.”*
- 2.8. Refere ainda a trabalhadora no pedido que *“O período de descanso, pode ser estabelecido, em 1 hora, de acordo com o início e termo do trabalho normal proposto.”*
- 2.9. Acrescente-se que a trabalhadora disponibilizou-se *para “Nos fins-de-semana (15 em 15 dias) que a menor, fique entregue aos cuidados do progenitor pai, a Trabalhadora, disponibiliza-se a executar o horário de trabalho, que mais conveniente se mostre ao funcionamento do estabelecimento”*
- 2.10. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora e contrariamente ao referido pela entidade empregadora no âmbito da intenção de recusa, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.11. 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. Também, aqui

assiste legitimidade no pedido formulado, 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.** Quanto 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.
- 2.13.** Assim, 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 a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.14.** Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.

- 2.15. Com efeito, a empresa não alega de forma clara e precisa os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora requerente.
- 2.16. Neste contexto, da intenção de recusa são alegadas as necessidades de recursos humanos em cada horário/turno, no entanto não resulta demonstrado a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a verificar-se que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento daquele serviço ou que aquela trabalhadora seja insubstituível.
- 2.17. Importa ainda aludir para o facto de a entidade empregadora referir que a trabalhadora *“não logrou demonstrar, como lhe competia, que o outro progenitor da criança menor, sobre o qual também recaem responsabilidades parentais, se encontra, total e definitivamente, impossibilitado de prestar qualquer auxílio na assistência à criança;”*.
- 2.18. A este propósito diga-se que não é exigido à trabalhadora que comprove que o outro progenitor *“não presta auxílio na educação da sua filha”*, aliás o artigo 56.º do Código do Trabalho prevê que o direito ao horário flexível pode *“ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos”*.
- 2.19. Além do anteriormente explanado, o facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos de idade, não é, por si só, motivo justificativo para uma intenção de recusa de horário flexível.
- 2.20. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

- 2.21.** Acresce dizer que de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”
- 2.22.** 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 protecção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... .
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP-**

CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.