

## **PARECER N.º 44/CITE/2021**

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 703/CITE/2020, aprovado por unanimidade na reunião de 22.12.2020 - Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 166-RP/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 05.01.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., reclamação do Parecer n.º 703/CITE/2020, para tanto refere o seguinte:

*«Assunto: Parecer n.º 703/CITE/2020*

*[...], no caso em concreto, não chegou a haver entrega em mão própria ao trabalhador. Tanto que, quando há entrega em mão própria, já para acautelar prazos, pedimos ao trabalhador que assine e declare que recebeu o original, com indicação da data – e, no caso, o trabalhador não atestou nesse sentido.*

*De facto, inicialmente preparamos tudo para fazer entrega em mão própria e por correio, e - por isso - a carta, quando seguiu para assinatura da Administração, ainda tinha a menção a envio registado e por mão própria.*

*Contudo, como o trabalhador estava de baixa médica, foi impossível o contacto por essa via, e o envio concretizou-se apenas por correio, a 17/11/2020, tendo sido rececionado pelo trabalhador a 18/11/2020, conforme demonstrado nos comprovativos de registo e aviso de receção, juntos aos autos. A contagem dos prazos subsequentes (designadamente, o da apreciação pelo trabalhador e remessa pela empregadora) deve reportar-se a 18/11/2020, e não a 16/11/2020.*

*O trabalhador, efetivamente, só toma conhecimento da intenção de recusa a 18/11/2020.*

*Envio em baixo histórico do assunto:*

1. *Receção pela empregadora do Pedido de horário flexível do trabalhador: 28/10/2020*
2. *Prazo de resposta da empregadora (20 dias a contar da receção do pedido de horário flexível pelo trabalhador): terminou a 17/11/2020. Foi cumprido, enviado a 17/11/2020 e recebido pelo trabalhador a 18/11/2020;*
3. *Prazo de apreciação pelo trabalhador (5 dias a contar da receção da intenção de recusa pelo trabalhador): prazo terminou a 23/11/2020 e a resposta foi recebida a 23/11/2020;*
4. *Prazo para a empregadora remeter documentação ao CITE: 5 dias subsequentes ao final do prazo do trabalhador, contados então a partir de 24/11/2020 findam a 28/11/2020. Como 28/11/2020 foi um sábado, transfere-se para o dia útil seguinte, 30/11/2020, quando foi remetida a documentação por correio eletrónico para o endereço geral@cite.pt.*

*Ficamos a aguardar as V/ notícias e ao dispor para qualquer esclarecimento adicional que considere necessário».*

**1.2.** Na mesma data, o empregador remete a esta Comissão cópia do certificado de incapacidade temporária do trabalhador no período de 12 a 18 novembro 2020, comprovativa da sua ausência ao serviço e conseqüente inviabilização da entrega PMP da intenção de recusa pelo empregador, tal como inicialmente planeado por este.

**1.3.** Como questão prévia à análise, importa referir que, no caso, não se procedeu à notificação da trabalhadora, nos termos do artigo 192.º do CPA, dado que tal notificação visa dar efetividade ao princípio da participação a que se refere o artigo 12.º do CPA e, por essa mesma razão, deve, à semelhança do que acontecia no âmbito do anterior CPA, ser dispensada quando o/a interessado/a já se tiver pronunciado sobre as questões que importem à decisão.

**1.4.** Como refere PEDRO MACHETE (in «A Audiência dos Interessados no Procedimento administrativo», Universidade Católica Editora, 1995, página 461), a propósito da alínea a) do artigo 103.º do antigo CPA, tal dispensa significa que os valores tutelados por tal participação procedimental «já se encontram acautelados por outra via. Consequentemente, será desnecessário proceder a nova audiência, a qual representaria uma duplicação. O critério fundamental na dispensa, neste caso, é, assim, a desnecessidade de nova audiência para a garantia do direito de ser ouvido sobre o

objeto do procedimento antes de ser tomada a decisão final, o qual, em bom rigor, já terá sido efetivado».

**1.5.** Nesta sequência, defende o mesmo autor, «uma interpretação extensiva dos pressupostos da aplicação» daquele preceito, fazendo notar que «o que releva, para aferir do cumprimento das obrigações legais do órgão instrutor, não é a pronúncia efetiva dos interessados, mas a garantia efetiva dessa possibilidade», e que «a disciplina do procedimento administrativo não parece conciliar-se com jogos e táticas dilatórias» (pág. 462).

**1.6.** No caso, verifica-se que a trabalhadora, no pedido que remeteu ao empregador, pronuncia-se sobre todas as questões que importam à decisão.

**1.7.** Assim, nos termos e com os fundamentos expostos, entendeu-se dispensável a notificação da trabalhadora a que se refere o artigo 192.º do CPA, mais se entendendo que tal dispensa corresponde à aplicação do princípio da boa administração, consagrado no artigo 5.º do CPA, bem como à melhor expressão do princípio da colaboração com os particulares (artigo 11.º do CPA), considerando também os deveres gerais dos/as interessados/as no procedimento,

**1.8.** Posto isto, a CITE recebeu, a 30.11.2020, via correio eletrónico, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ...

**1.9.** A 28.10.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, via correio registado com AR, do trabalhador supra identificado, conforme a seguir se transcreve:

*«..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções na ..., ... sede da sociedade que V. Exa. superiormente dirige, pretendendo beneficiar do regime de parentalidade previsto na lei, vem, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar autorização superior, junto de V. Exa. para que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, pelo período de seis anos.*

*Considerando o disposto no artigo 56º/3 do Código de Trabalho, proponho o seguinte horário de trabalho:*

*Das 07:30 horas às 12:30 horas (manhã);*

*Das 13:30 horas às 16:30 horas (tarde).*

*Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):*

*Das 10:30 horas às 12:30 horas (manhã);*

*Das 13:30 horas às 15:30 horas (tarde).*

*Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:30 horas.*

*Declaro que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.*

*Espera deferimento».*

**1.10.** *Pela mesma via, em 17.11.2020 o empregador remeteu a sua intenção de recusa nos termos abaixo transcritos, rececionada pelo trabalhador no dia seguinte:*

*«Exmo. Senhor,*

*Em representação da ... NIPC ..., com sede social sita em ..., doravante designada por empregadora, acusamos a receção da missiva enviada por V. Exa., a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*De acordo com o pedido apresentado, no qual V. Exa. vem requerer à empresa, na qualidade de sua empregadora, a aplicação de um regime de horário flexível, composto por uma plataforma fixa de 4 horas (entre as 10:30-12:30 e as 13:30-15:30) e uma plataforma variável (a fixar entre as 07:30- 12:30h e as 13:30-16:30) com um intervalo para descanso entre as 12:30 e as 13:30 horas, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), vimos pela presente expor o seguinte, nos termos e fundamentos que enunciámos supra:*

*1. A empresa é uma sociedade comercial, constituída sob a forma de sociedade anónima, cuja atividade consiste ...*

*2. A empresa dedica-se essencialmente ao fabrico de produtos ..., os quais são comercializados pela ..., titular da marca ... e da loja online ...*

*3. Conforme se demonstrará de seguida, a atividade da empresa organiza-se de acordo com uma cadeia produtiva, com vista a um funcionamento sequencial, i.e., em série.*

*4. Assim, os trabalhadores dividem-se pelas diferentes fases produtivas, trabalhando em conjunto e com uma interligação de postos de trabalho.*

*5. A empresa organiza a sua atividade de acordo com uma cadeia produtiva com início e termo de trabalho e há uma intercooperação de tarefas entre os trabalhadores dos diferentes setores, com vista a uma mesma finalidade.*

*6. O início da cadeia produtiva começa com a fase de receção de mercadorias (descarga de camiões, confirmação das quantidades, lotes e estado da mercadoria que recebemos e colocação das mercadorias no local adequado), seguindo-se a fase de ... (setor onde V. Exa. se*

*insere, responsável pela preparação de todas as matérias primas e materiais subsidiários necessárias à produção das várias linhas - ..., etc. - e ainda, recolha destes materiais e colocação nos locais de abastecimento da fábrica, bem como, tratamento dos retornos, ou seja, colocação no respetivo local de todos os excedentes das produções), produção (existem várias linhas produtivas - ... - que produzem o produto propriamente dito com todas as particularidades de cada um e de cada linha) e, por fim, a cadeia produtiva é concluída com o embalamento final (recolha dos produtos produzidos em cada linha para serem acomodados em caixas, após verificação da conformidade do estado e paletização das caixas).*

*7. Existe, assim, uma dependência de setores e de postos de trabalho entre todas as fases da cadeia produtiva, ou seja, entre o setor de abastecimento das linhas de produção onde se insere V. Exa. e as fases de produção e de embalamento final - fases subsequentes - que estão, desta forma, inteiramente dependentes da conclusão da fase de abastecimento.*

*8. Tendo em consideração a abrangência mundial da atividade de e-commerce da .... e nesse sentido o volume de encomendas realizado, a par dos prazos de entrega assumidos com os seus clientes (os quais por vezes chegam apenas a 24h00), a empresa teve necessidade de se organizar em regime de dois turnos, fixos.*

*9. Os horários de cada turno consistem:*

*T1: Segunda a sexta 07:20 -16:20 (dias de descanso sábado e domingo)*

*T2: Segunda a sexta 16:20-00:20 (dias de descanso sábado e domingo)*

*10. Analisada a proposta de horário flexível solicitada por V. Exa., cumpre à empresa elucidar quanto às razões que fundamentam a impossibilidade de aceitação da mesma e que se centram em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e também na impossibilidade de substituir V. Exa., porque indispensável às funções.*

*11. Em primeiro lugar, cumpre referir que, conforme exposto supra, existe uma interdependência de fases produtivas. A fase em que V. Exa. se insere - ... - é particularmente relevante porque é a primeira de toda a cadeia. Sem a concretização adequada na mesma - que se coaduna com a recolha de todo o material ao nível de matérias-primas e material subsidiário, o que é realizado por V. Exa. e demais colegas do setor - não há transformação das matérias primas e produto final. Sem a conclusão desta fase, não há logística de produto final.*

*12. A par deste fator, é ainda importante ressaltar que, no turno de V. Exa. (turno 2) existe apenas mais um colaborador, além de V. Exa., agregado ao setor de abastecimento da produção.*

*13. Assim, a adoção de um horário flexível, como o que solicita, levaria o seu colega do turno 2 a ter de desempenhar sozinho todas as funções inerentes ao ... No limite, obrigaria a empresa*

*a contratar mais uma pessoa para o turno 2 ou, ainda, em hipótese, a transferir um colega do primeiro para o segundo turno.*

*14. Relativamente à primeira hipótese, consistente no exercício das funções de abastecimento por apenas um colega, não nos parece ser a mesma equacionável. De facto, a carga de trabalho afeta ao setor de ... e a panóplia de tarefas assumidas por este setor, não é de todo possível de ser concretizada apenas por uma pessoa, sempre sendo necessário um mínimo de duas pessoas, como atualmente existe. Na realidade, só assim se garante uma correta e atempada execução das ordens de fabrico existentes. Se assim não fosse, toda a cadência produtiva seria gravemente comprometida, com os níveis de eficácia, eficiência e produtividade a serem altamente prejudicados. A presença de V. Exa. é assim indispensável para o normal funcionamento do setor de abastecimento.*

*15. Relativamente, à contratação de mais uma pessoa para o turno 2, com vista a completar o tempo de ausência de V. Exas., acaba por representar uma medida excessiva e desproporcional do ponto de vista de custos para a empresa, tanto que não existe previsão de novas contratações para um futuro próximo, ainda mais na fase de instabilidade e de contração económica que todos vivemos, à escala global, em virtude da pandemia COVID-19.*

*16. Por último, relativamente à hipótese de transferir e de alterar o horário de um colega do primeiro turno, transferindo-o para o segundo turno para conseguir ir ao encontro do pedido de V. Exa, cumpre referir que a viabilidade desta medida estaria sempre dependente da concordância do trabalhador a ser transferido, que teria forçosamente de aceitar a alteração para que a empresa pudesse anuir ao pedido de V. Exa. Não percecionamos esta hipótese como a mais equilibrada e justa, porque a mesma representaria uma situação de desigualdade entre trabalhadores, visto que todos os demais colegas fazem também um esforço de conciliação e de compatibilização de horários na gestão da vida pessoal e profissional.*

*17. Face a todos os motivos elencados, a forma como a equipa se encontra distribuída e organizada pelos diferentes turnos, é completamente fulcral e imperiosa para garantir o período de funcionamento definido pela empresa, o cumprimento das entregas e dos prazos estabelecidos e o funcionamento normal e corrente de toda a cadeia e cadência produtiva.*

*18. Conforme exposto supra, estes motivos baseiam-se essencialmente em circunstâncias específicas da própria atividade (designadamente o facto de a produção estar organizada em série, com uma interdependência de setores e postos de trabalho) e, de igual modo, no facto da presença do trabalhador durante o segundo turno ser indispensável e imprescindível para o funcionamento de toda a cadeia.*

*19. Face ao exposto, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do CT, lamentamos informar que, não podemos aceitar o pedido de horário flexível requerido, em virtude de exigências imperiosas do*

*funcionamento da empresa e da impossibilidade de substituir V. Exa., porque indispensável às funções.*

*20. Mais informamos que, em conformidade com o disposto no artigo 57º, n.º 4 do Código do Trabalho, V. Exa. dispõe do prazo de 5(cinco) dias, a contar da receção da presente missiva, para, querendo, se pronunciar por escrito».*

**1.11.** Por correio registado com AR, o trabalhador realizou a sua apreciação em 20.11.2020, rececionada pelo empregador três dias depois, nos seguintes termos:

*«..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções na ..., ..., que V. Exa. superiormente dirige, notificado no passado dia 18-11-2020 de missiva endereçada por V. Exas., no qual lhe é recusado o pedido de atribuição de regime de horário de trabalho flexível de trabalhador com responsabilidades familiares e, discordando na íntegra dos motivos apresentados pela empregadora, vem apresentar respetiva APRECIÇÃO ESCRITA, conforme prerrogativa que lhe é conferida pelo n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, NOS TERMOS E COM A FUNDAMENTAÇÃO QUE SE SEGUE:*

*1. Em 28-10-2020, foi solicitado pela minha pessoa um regime de horário de trabalho flexível, por se tratar de trabalhador com responsabilidades familiares.*

*2. No passado dia 18-11-2020, foi o aqui trabalhador notificado de missiva endereçada por V. Exas., no qual lhe foi recusado o pedido de atribuição de regime de horário de trabalho flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

*3. Para o efeito, fundamentaram V. Exas., a recusa com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituir o aqui trabalhador Requerente, porque indispensável às funções exercidas.*

*4. Mais, que a empresa funciona em regime de dois turnos: T1 de Segunda a Sexta das 7h20 às 16h20, e T2 de Segunda a Sexta das 16h20 às 00h20, ambos os Turnos com descanso ao Sábado e Domingo.*

*5. Sendo que no turno onde o aqui trabalhador se encontra inserido (Turno 2), existe apenas mais um colaborador associado ao sector do abastecimento da produção, o que levaria a empresa a contratar mais uma pessoa para o referido turno ou, alternativamente, a transferir um colega do primeiro para o segundo turno.*

*6. Salvo o devido respeito, que é muito, não pode o trabalhador Requerente concordar com a fundamentação de recusa exposta por V. Exas., porquanto;*

7. Desde logo, o aqui trabalhador Requerente não é indispensável às suas funções, por das mesmas não resultar elevada complexidade técnica e/ ou experiência ou outra condição indispensável para o exercício das funções, sendo facilmente substituível por um outro colega, quer do mesmo sector, quer até de um outro sector da empresa.

8. Também não há necessidade alguma da empresa em custear e suportar os custos inerentes à contratação de um novo funcionário para o Turno 2 visto que, no início do presente mês de novembro, a equipa de abastecimentos do Turno 1 da empresa foi reforçada com dois novos colaboradores que tiveram até então a receber formação, quando V. Exas., já tinham conhecimento do pedido de alteração de horário formulado aqui pelo trabalhador.

9. De qualquer modo, concededores da pretensão do aqui trabalhador Requerente, teriam optado pela colocação de pelo menos um dos novos trabalhadores no Turno 2, alterando o horário de trabalho do Requerente conforme foi solicitado.

10. Por outro lado, também não pode merecer colhimento a justificação dada por V. Exas., quando fazem referência à desigualdade entre trabalhadores da empresa, para recusar alterar o horário de trabalho de um colega do primeiro turno.

11. Antes de mais, existe no Turno 1 (Segunda a Sexta das 7h20 às 16h20) da empresa, vários funcionários com a mesma categoria profissional e a exercer as mesmas funções que o aqui trabalhador Requerente.

12. O aqui trabalhador Requerente tem conhecimento de que os trabalhadores afetos ao sector ..., a laborar no Turno 1, são na sua grande maioria trabalhadores que não tem responsabilidades familiares, pelo que facilmente conseguirão adaptar a sua vida pessoal ao horário de trabalho a praticar.

13. Por outro lado, sempre se deverá lembrar V. Exas. que até ao nascimento da sua filha menor, estando ao serviço da empresa há já mais de dois anos (15-10-2018), o trabalhador sempre conseguiu conciliar a sua atividade profissional com a vida pessoal, compatibilizando-a, realizando o trabalho com zelo e diligência.

14. Sucede que atualmente, com o nascimento da sua filha, houve lugar a uma grande alteração na vida pessoal do trabalhador, pelo que necessita de estar presente na vida da sua filha, acompanhar a filha na sua educação, prestar todos os cuidados que necessita.

15. circunstância que se encontra a ser prejudicada com o horário de trabalho que presentemente detém.



16. Aliás, como é consabido, os contratos de trabalho celebrados com a empresa não dispõem de horário de trabalho fixado, o que permite à empregadora ter um elevado grau de discricionariedade em fixar e, conseqüentemente, alterar o horário de trabalho do trabalhador.

17. Por outro lado, deverá, pois, improceder o fundamento de que a alteração do horário de trabalho carece de aceitação do Trabalhador, visto que, apenas necessita de ser precedida de consulta ao trabalhador envolvido, sendo comunicada com antecedência de sete (7) dias relativamente ao início da sua aplicação - cf. n.º 2 e 3 do artigo 217.º do Código do trabalho.

18. Além do mais, trabalhando a empresa em regime de turnos, facilita ao empregador a alteração do turno, a qual deve, contudo, respeitar o exposto no n.º 4 do artigo 221.º do Código do Trabalho.

19. Nem sequer foi por V. Exas apresentada uma qualquer outra solução, colocada a hipótese de transferir a minha pessoa para um outro sector e atribuir um horário que vá de encontro ao pedido formulado.

20. Limitando-se, única e exclusivamente, a recusar de forma infundada o pedido formulado!

Isto posto,

21. 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

22. A respeito desta questão, vide o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 07/11/2019, Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) o qual refere que: 'As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento'.

23. O que, como se disse e logrou provar, no presente caso não se verifica!

24. Face ao exposto, considero que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de serem enquadrados como configurando uma situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, porquanto, os motivos alegados para a recusa da concessão do horário flexível, ou seja, o de ter de contratar um novo trabalhador ou alterar o horário de trabalho a um colaborador do Turno 1, prejudicando-o na sua vida pessoal, não ser subsumível ao conceito de exigências imperiosas do funcionamento do sector ou impossibilidade de substituir o trabalhador aqui Requerente, por este ser indispensável.

*Superiormente se requer:*

*Recebida a presente Apreciação Escrita, se decida pelo deferimento do Pedido de Regime de Horário de Trabalho Flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, Ou*

*Caso assim não se entenda, se proceda ao envio do processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a saber, Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), devidamente instruído com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da presente apreciação».*

**1.12.** O empregador apensou ainda ao processo:

- Mapa de horários de trabalho dos trabalhadores com funções idênticas às do requerente; e
- Registo de picagens dos trabalhadores com as mesmas funções do trabalhador dos últimos 3 meses.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

**2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.3.** Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

**2.4.** Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.5.** Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.6.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 703/CITE/2020, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pelo trabalhador ..., na senda de uma aceitação nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º que, como já foi referido no ponto **1.3.**, se tratou de um lapso – daí a reapreciação do processo em causa.

**2.7.** Tal parecer foi votado em reunião tripartida datada de 22 de dezembro de 2020, pelos membros presentes nessa mesma reunião.

**2.8.** Ora, o Parecer da CITE é um ato administrativo e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.

**2.9.** Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

**2.10.** A representante legal da entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 703/CITE/2020, veio reclamar do mesmo, alegando que a contagem dos prazos, para efeitos da aceitação, não foi correta, o que se concede – daí a reapreciação do caso que se segue:

**2.11.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».*

**2.12.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que: *«Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».*

**2.13.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente

definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.14.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.15.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

**2.16.** 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.17.** 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.18.** 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>

**2.19.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 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 CT.

**2.20.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

**2.21.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.22.** 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 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 artigo 56.º/3 do CT.

**2.23.** 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.

**2.24.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.25.** No caso em apreço, o trabalhador solicita que lhe seja atribuído o turno 1.

**2.26.** O trabalhador fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável à filha de dois anos.

**2.27.** O requerente refere que o prazo do pedido é de seis anos.

**2.28.** E declara expressamente que reside com a filha em comunhão de mesa e de habitação.

**2.29.** Assim, e de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram, pois, reunidos e cumpridos, já que também o PNT é respeitado.

**2.30.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta nos seguintes motivos:

- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização;
- Alegada insubstituibilidade do trabalhador.

**2.31.** O primeiro motivo improcede para os efeitos ora em análise pela manifesta falta de fundamentação do argumento invocado.

**2.32.** Com efeito, não basta ao empregador referir um dos dois motivos excecionados pelo legislador para inviabilizar a concessão de trabalho na modalidade de flexibilidade horária a trabalhadores/as com menores a cargo.

**2.33.** De facto, exige-se uma demonstração lógica, assente em factos objetivamente demonstráveis, através dos quais seja possível deduzir que a organização na qual o/a requerente labora não consegue prosseguir a finalidade a que se propõe na eventualidade de conceder ao/à trabalhador/a o horário flexível.

**2.34.** Dito de outra forma, há que estabelecer um sinalagma entre a concessão do horário pretendido pelo/a requerente e a impossibilidade da organização prosseguir com a meta a que se propõe.

**2.35.** O que, claramente, não sucede no caso ora em análise, em que o empregador se limita a transcrever o modo sequencial como a atividade económica que desenvolve se organiza, não logrando demonstrar como trocar o requerente do turno da noite, em que se encontra atualmente, para o turno de dia, como solicita, substituindo-o por outro/a colega, impossibilita a empresa de prosseguir a meta a que se propõe.

**2.36.** Sobre o segundo motivo, improcede tal como o antecedente, uma vez que é manifesta a possibilidade de substituir o trabalhador, já que este não desempenha funções altamente qualificadas, que o distingua dos demais, tal como – aliás – o próprio sublinha na apreciação que realiza.

**2.37.** Mais importa sublinhar que este é um trabalhador especialmente protegido por lei, por ter a cargo uma menor de 12 anos. Como tal, pode e deve ser positivamente discriminado em relação aos/às demais colegas, no sentido de lhe ser atribuído um horário profissional que lhe permita conciliar o trabalho com a família.

**2.38.** Afinal, este é precisamente o objetivo do legislador, ao consagrar as modalidades especiais de trabalho – a tempo parcial e de flexibilidade horária – para pessoas com menores de 12 anos a cargo.

**2.39.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as e com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

**2.40.** 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-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

**3.1.** Deferir a presente reclamação, mas mantendo o sentido do Parecer n.º 703/CITE/2020, dado o supra exposto.

**3.2.** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

**3.3.** Recomendar à entidade empregadora que proporcione à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família e, na elaboração dos horários de trabalho, lhe facilite essa mesma conciliação nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º 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 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO PELOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE JANEIRO DE 2021 POR MAIORIA COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES PORTUGUESES, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E INDÚSTRIA PORTUGUESA E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS.**