

## PARECER N.º 597/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 2893/FH/2018

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico em 08.10.2018 da entidade empregadora “...” pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., nos seguintes termos:

*“(...) A/C Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)*

*Exmo. Sr. Presidente*

*Nos termos e para os efeitos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, vem a entidade empregadora ..., NIPC ..., com sede na ..., remeter a V. Exas. o processo do pedido de trabalho em horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., residente na Rua ....*

*A empregadora recusou o pedido e fundamentou-o.*

*Pelo que se junta em anexo:*

- Cópia do Pedido da Trabalhadora – Doc. 1*
- Documento CTT com dia de recepção do Pedido – Doc. 2*
- Resposta Empregadora – Doc. 3*
- Cópia Registo e Aviso de Recepção Resposta Empregadora – Doc. 4*
- Apreciação Trabalhadora – Doc. 5*
- Cópia envelope Apreciação Trabalhadora – Doc. 6*
- Documento CTT com dia de recepção da Apreciação Trabalhadora – Doc. 8*
- Mapa de horários de trabalho, relativo ao último trimestre, dos/as trabalhadores/as com funções idênticas às do/a trabalhador/a que solicitou o regime de horário flexível – Doc. 7.*

*As formalidades previstas no artigo 57º do Código do Trabalho foram cumpridas, requerendo a empregadora ... a apreciação do CITE do fundamento de recusa do pedido apresentado pela Empregadora.*

*Disponíveis para qualquer esclarecimento adicional. (...)"*

**1.2.** O pedido da trabalhadora datado de 03.09.2018, remetido por correio registado em 03.09.2018, foi rececionado pela entidade empregadora em 05.09.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...)Carta registada com aviso de receção*

*Assunto: Pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível*

*Exmo. Senhor,*

*Eu, ..., casada, trabalhadora da Entidade Empregadora ..., pessoa coletiva nº 508779383, com a categoria profissional de ... desde 18/10/2015, com o local de trabalho sendo no ... Loja ... ..., tendo retornado, após licença parental alargada, em 26/04/2018 no local de trabalho, ..... Este retorno ocorreu com o horário definido pela Entidade Empregadora, sendo:*

*Segunda-feira: 10:00 às 12:30 e 13:30 às 19:00, total de 8 horas;*

*Terça-feira: 09:00 às 13:00, total de 4 horas;*

*Quarta-feira: 15:30 às 19:30, total de 4 horas;*

*Quinta-feira: 10:00 às 12:30 e 13:30 às 19:00, total de 8 horas;*

*Sexta-feira: 10:00 às 12:30 e 13:30 às 19:00, total de 8 horas;*

*Sábado: 09:00 às 12:30 e 13:30 às 18:00, total de 8 horas;*

*Domingo: não há funcionamento da loja.*

*Neste horário informado, deve-se considerar que ainda utilizo do benefício da Dispensa para amamentação ou aleitação, nos termos do artigo 47.º do código de trabalho, sendo uma hora na entrada e uma hora na saída, conforme item 3 do mesmo artigo. O horário de funcionamento deste estabelecimento situado na ....., no qual trabalho é das 09:00 às 19:30 de segunda a sexta-feira e sábado das 09:00 às 18:00.*

*Nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas e legislação aplicável, venho solicitar a V.ª Ex.ª que seja atribuído regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de 12 anos, pelos seguintes factos:*

- *Sou mãe de uma menor que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, tendo 1 ano e 1 mês de idade (nascida a .../2017);*
  - *Minha filha ainda está a ser alimentada com o leite materno, não está totalmente adaptada a alimentação habitual.*
  - *Não tenho retaguarda familiar que auxilie no acompanhamento e cuidado da minha filha, uma vez que toda a família minha e do meu marido residem no ...;*
  - *Recorro a uma instituição de creche para cuidar da minha filha enquanto trabalho, com horário entre 07:00 e 19:00, somente em dias úteis.*
  - *Resido a 15km de trabalho e utilizo de transporte público para ir (até ...) e retornar a (...), sendo 18:00 horas o limite do horário para chegar a tempo de pegar minha filha na creche (Creche ..., Rua ..., ...).*
  - *Cumprimento do desejo de poder dar a devida atenção que este precisa na sua educação e bem-estar.*
  - *Meu marido é trabalhador de uma empresa ..., onde é responsável por ... que ocorrem nas instalações dos armazéns em todo o território do país e eventualmente podendo ser em horário não laboral e em dias não úteis, por isso não possui horário compatível com as responsabilidades familiares.*
- Pretendo que me seja atribuído um horário flexível compreendido entre as 09h00 e as 18h00 horas, em dias úteis, excluindo sábados, domingos e feriados, com parada para almoço entre 30 a 60 minutos, cumprindo as 40 horas semanais definidas por lei. Este requerimento deverá iniciar-se em 04/10/2018 e vigorar até a minha filha dar entrada no Ensino Básico, previsível para Outubro de 2022. (...)"*

**1.3.** Em 20.09.2018 a entidade empregadora remeteu por correio registado, a intenção de recusa proferida, que a trabalhadora recebeu em 24.09.2018, elaborada nos seguintes termos:

*" (...) **ASSUNTO:** Resposta Pedido de Autorização de Trabalho em Regime de Horário Flexível Exma. Senhora ...,*

*Acusamos a receção da S/ carta datada de 3 de setembro de 2018, que mereceu a N/ melhor atenção.*

*Na sequência da mesma, nos termos do disposto no artigo 57º, n.º 3 do Código do Trabalho, somos a recusar o S/ pedido.*

*Os motivos da recusa prendem-se como facto de as suas funções estarem ligadas com o atendimento ao público. Como sabe, a nossa loja está aberta ao público de segunda Sexta das 9h às 19h30, e Sábado das 09h às 19h. Este facto torna indispensável a sua presença nos horários já definidos.*

*A alteração dos horários estabelecidos causaria graves prejuízos à atividade da empresa, pois implicaria a contratação de outro colaborador.*

*Desta forma somos a recusar o S/ pedido nos termos do disposto no artigo 57º, n.º 2 do Código do Trabalho, em virtude de exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade da sua substituição como trabalhadora indispensável ao funcionamento da empresa.*

*Relembramos que V. Exa. já usufrui da dispensa para amamentação ou aleitação, prevista no artigo 47º do Código do Trabalho, sendo que o seu horário atual é de segunda feira a sexta feira das 11h às 18h e aos sábados das 10h às 17h. (...)"*

**1.4.** Em 28.09.2018, a trabalhadora remeteu, por correio registado, que a entidade empregadora recebeu em 01.10.2018, a sua apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

*"(...) Assunto: Pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível  
Exmo. Senhor,*

*Acuso a receção da resposta apresentada por V. Ex<sup>a</sup>. e desde já agradeço a atenção prestada. Entendo a preocupação com um possível transtorno, porém isso não irá acontecer.*

*Somas em 3 colaboradoras e o horário que eu pratico não abrange nem abertura e nem fechamento de loja, por serem horários intermediários, ainda gostaria de salientar que as vendas da loja não são baseadas em fluxo de pessoas, mas sim de clientes de potencial. Sendo analisados os períodos de vendas, é possível verificar que a maior parte ocorre nos dias úteis e não aos sábados, inclusive este fecha mais cedo (as 19:00 e não às 19:30 como nos dias úteis).*

*Inclusive, mesmo quando há alguma colaboradora ausente por longos períodos, sejam férias, incapacidade temporária ou quaisquer outros motivos, não há e nunca ocorreu admissão de colaboradores temporários para suprir tais ausências e assim presume que seja em caso de aceitação do meu pedido.*

*Sem outro assunto de momento e agradecendo a atenção dispensada, (...)"*

1.5. O processo para emissão de parecer, mostra-se instruído com cópia dos mapas dos turnos referentes aos trabalhadores da loja em questão.

1.6. 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. No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

2.2. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.3. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.4.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

**2.5.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.6.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.7.** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*" 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."*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe "Direitos do Trabalhadores" como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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."*

**2.8.** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e 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 de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.9.** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.9.1.** 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”.

**2.9.2.** 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.

**2.9.3.** 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.

**2.9.4.** 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>

**2.10.** 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”.

**2.10.1.** 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;

---

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



- 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”.

**2.10.2.** 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.

**2.11.** 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.

**2.12.** 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/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.13.** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível, entre as 09:00h e as 18:00h, de segunda a sexta-feira, em dias úteis, excluindo sábados, domingos e feriados, com pausa de descanso entre os 30 e 60 minutos até a menor dar entrada no ensino básico. Fundamenta o seu pedido referindo que, não tem retaguarda familiar uma vez que tanto a sua família como a família do outro progenitor residem no Brasil. Refere ainda que o outro progenitor é trabalhador numa empresa de prestação de serviços e responsável por inspeções técnicas que ocorrem em todo o país, podendo trabalhar em horário não laboral e em dias não úteis.

**2.14.** Em sede de apreciação da intenção de recusa, a trabalhadora veio contra-argumentar, referindo que no estabelecimento em causa existem três (3) trabalhadoras e o horário que pratica não abrange nem a abertura nem fecho de loja. Refere ainda, que as vendas da loja não são baseadas em fluxo de pessoas, mas de clientes de potencial, referenciando ainda que o maior período e fluxo de vendas ocorre em dias úteis e não aos sábados. Argumentou ainda a trabalhadora que quando há constrangimentos com falta de pessoal, seja por férias, incapacidade temporária para o trabalho, ou outros, nunca ocorreu admissão de colaboradores temporários para suprir quaisquer ausências.

**2.15.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, 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.<sup>2</sup>

**2.16.** A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.

**2.17.** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora argumenta referindo que as funções desempenhadas pela trabalhadora estão ligadas ao atendimento ao público, e que a loja está aberta ao público de segunda a sexta-feira das 9.00h às 19:30h e ao sábado das 9:00h às 19:00, aludindo ainda que a alteração dos horários causaria um grave prejuízo à atividade da empresa pois tal implicaria a contratação de outro trabalhador, pelo que em virtude de exigências imperiosas ao funcionamento da empresa, com a impossibilidade de substituição da trabalhadora, mostrando-se esta necessária ao bom funcionamento da empresa.

**2.18.** Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir 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

---

<sup>2</sup> Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dqgsi.pt](http://www.dqgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*” (sublinhado nosso)

alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.19.** 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.

**2.20.** 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.**

**2.21.** Com efeito, e neste contexto, **na intenção de recusa são alegadas as necessidades de recursos humanos, 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.**

**2.22.** Importa ainda aludir para o facto de a entidade empregadora referir que a *“(...) a nossa loja está aberta ao público de segunda a sexta-feira das 9h às 19h30 e sábado das 09h às 19h (...)”*

**2.23.** A este propósito diga-se que não é perceptível da intenção de recusa, motivo bastante que obstaculize a não concessão do horário flexível solicitado pela trabalhadora, uma vez que esta trabalhadora solicita um horário flexível enquadrável no horário de abertura de loja.

**2.24.** Importa ainda aludir para o facto da entidade empregadora, na sua intenção de recusa referir que *“(...) relembramos que V. Exa. já usufrui da dispensa para amamentação ou aleitação, prevista no artigo 47.º do Código do Trabalho (...)”*

2.25. A este propósito diga-se que o Código do Trabalho, prevê, expressamente, nos artigos 47.º sob a epígrafe “Dispensa para a amamentação” e no seu artigo 48.º “Procedimento de dispensa para a amamentação” regras claras que disciplinam e concretizam a execução deste primordial direito superior da criança, e, caso a entidade empregadora não estivesse a permitir que a trabalhadora exercesse tal direito, não estaria, como lhe compete, a contribuir para a necessária conciliação entre a execução do trabalho na empresa e a sua vida familiar.

2.26. Face ao atrás exposto, é exigível que a entidade empregadora não deve basear a recusa sem demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Ora, em nosso entender, não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de autorizar o horário flexível à trabalhadora, tal como requerido. Com efeito, não tendo a entidade empregadora, **logrado demonstrar quais os turnos/horários existentes no estabelecimento, quantos/as trabalhadores/as são necessários/as no serviço nos vários turnos** e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente, face ao período normal de trabalho diário e aos tempos de trabalho praticados, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e indispensabilidade da funcionária.

2.27. Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.28. É ainda importante não esquecer que é da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas

trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

**2.29.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.30.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

**2.31.** Em prisma diverso e sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.32.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos

empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora “...” 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, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE OUTUBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP, CCP, CIP E CTP, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**