

## PARECER N.º 201/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de 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 1286/FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 26.03.2019, por correio postal registado, da empresa ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, cujo teor se dá por integralmente reproduzido para os efeitos devidos.

**1.2.** O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 18.02.2019, rececionado pela entidade empregadora a 19.02.2019, tem o teor o que se transcreve:

“Com base na comunicação recebida no dia 14 de fevereiro 2019 a impor a alteração do horário em vigor desde o meu regresso após a licença de maternidade em outubro 2018, ainda que não respeite a devida antecedência necessária de pré-aviso, venho requerer o seguinte:

Eu ... (...), funcionária desde 1 de agosto de 2011 na empresa (...), contratada para o desempenho das funções de Rececionista\Telefonista.

Venho por este meio, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer à gerência, representada por V. Exa (...), horário flexível.

Como mãe de um filho menor (...), nascido a 07/05/2018, que vive em comunhão de mesa e habitação, pretendo que me seja atribuído um horário flexível, de segunda a sexta-feira, compreendido das 8h até 13h e das 14h até às 17h, sendo que enquanto se verificar o período de aleitamento em que me encontro e a que tenho direito, seja praticado o horário das 9h até 13h e das 14h até às 16h, respeitando assim dois períodos distintos de amamentação, em conformidade como artigo 47.º do Código do Trabalho.

Este requerimento vigorará até o meu filho dar entrada no ensino básico, previsível para 01-09-2024.

O requerimento em causa tem por base o meu desejo de poder proporcionar ao meu filho a devida atenção, disponibilidade e tempo que este precisa para o seu saudável desenvolvimento, para a sua educação e todo o bem-estar que necessita.

Saliento ainda a indisponibilidade por parte da Creche (...), estabelecimento de ensino que este frequenta, em o acolher para lá das 19h, uma vez que o horário de funcionamento em vigor é das 08h às 19h. (Declaração em Anexo).

A acrescentar aos factos anteriores, a indisponibilidade do pai (...) em o ir buscar dentro dos horários definidos pela creche. Atualmente a desempenhar funções de comercial na Empresa (...), tem como horário estabelecido das 9h às 19h, com interrupção para almoço das 12h às 14h e das 14h às 16h, de segunda a sexta-feira e ao sábado das 10h às 18h, com interrupção das 13h às 14:30h.

Ajunta como meio de prova dos factos apresentados (anexo) os seguintes documentos:

- Declaração do agregado familiar emitido pela Autoridade Tributária;
- Declaração do estabelecimento de ensino Creche (...).

### 1.3. A trabalhadora juntou ao pedido os seguintes documentos:

- declaração da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), atestando o agregado familiar, declaração da creche do menor e ainda declaração emitida pela entidade patronal do cônjuge relativa ao seu horário de trabalho;
- declaração da creche do menor relativa ao horário de funcionamento;
- declaração da entidade empregadora do cônjuge relativa ao seu horário de trabalho.

1.4. Em 11.03.2019, a entidade empregadora remeteu, por carta registada com aviso de receção, à trabalhadora, a intenção de recusa, cujo teor se transcreve:

“Exma. Sra.,

Em resposta ao requerimento de V. Exa. recebido em 19 de fevereiro de 2019, nos termos do qual solicita a atribuição de um horário flexível, consubstanciado na prestação de trabalho de segunda a sexta-feira, no horário compreendido entre as 8h e as 13h e entre as 14h e as 17h, sendo que enquanto se verifique o período de aleitamento a que tem direito seja praticado o horário das 9h até às 13h e das 14h às 16h, vimos comunicar que o mesmo foi indeferido.

O fundamento para este indeferimento prende-se como facto do seu requerimento não se enquadrar no conceito de horário flexível, o qual se encontra definido no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Ora, de acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido.

Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, e o horário em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário já existente, cabendo ao empregador estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido.

Por outro lado, o horário de V. Exa. não pode ficar apenas subordinado aos seus interesses pessoais, par muito relevantes que possam ser, como pretende, na medida em que também têm de ser ponderados os legítimos interesses da organização económica onde V. Exa. esta inserida.

De facto, o posto de trabalho de rececionista que V. Exa. ocupa está sujeito ao horário de funcionamento do estabelecimento (das 8h as 20h), sendo que não existe qualquer outra trabalhadora a desempenhar essas funções no horário da tarde.

Sem outro assunto,”

**1.5.** Na apreciação à intenção de recusa, datada de 15.03.2019 e rececionada a 19.03.2019, a trabalhadora vem referir o seguinte:

“Venho por este meio apresentar a minha refutação ao indeferimento do pedido de horário flexível apresentado por mim, não concordando com os fundamentos apresentados para tal.

Ora, passo a expor os factos que considero válidos para refutar o vosso indeferimento:

- Convém recordar que o horário solicitado foi acordado e definido por V. Exa. e desde então praticado, após o meu regresso da licença de maternidade, que o horário que desempenharia seria o da manhã, este horário era do interesse para o bom funcionamento da clinica, assim como permitia compatibilizar com o horário de funcionamento da creche do meu filho (conforme declaração já apresentada), bem como os horários de amamentação do mesmo.

- Mais informo que é contraditória a indicação de que não existe qualquer outra colaboradora a desempenhar as funções de rececionista, uma vez que existem mais 2 colaboradoras a desempenhar as mesmas funções, inclusive 1 das colaboradoras contratada recentemente sempre realizou o horário da tarde, das 11h às 20h.

- Convém relembrar V. Exa. que no pedido de horário flexível devem ser ponderados os legítimos interesses não apenas da minha parte mas também os interesses legítimos da organização económica onde estou inserida, o que se

cumprir com o horário solicitado, é também importante que V. Exa enquanto entidade patronal em conformidade com Código do Trabalho permita condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. n.º 3 do artigo 127.º do CT) de uma mãe como eu, assim como é vosso dever elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**1.6.** Em sede de instrução foi solicitado à entidade empregadora, ao abrigo do disposto nos artigos 117.º e 119.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), o envio para análise, dos mapas de horário de trabalho de todos/as os/as trabalhadores/as com a mesma categoria a exercer funções na empresa, relativos aos três últimos meses, tendo a informação sido tempestivamente remetida.

**1.7.** Cabe à CITE, nos termos do preceituado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria": " (...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...) ".

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de

*assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

**2.2.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.

**2.3.** 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".

**2.4.** 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.

**2.5.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e

atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

**2.6.** 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.”*

**2.7.** 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”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

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.

**2.9.** No ordenamento jurídico nacional, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

**2.10.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.11.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“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.”*, e o n.º 2 do mesmo dispositivo refere que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*



**2.12.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.** É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

**2.14.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

**2.15.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

**2.16.** A este propósito, ensina o Prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].

**2.17.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível de acordo com a escolha do/a trabalhador/a, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho,

pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º

**2.18.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”. Prevê o artigo 56.º deste diploma que o/a trabalhador/a com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

**2.19.** O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação - cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.20.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2 do mencionado artigo 57.º.

**2.21.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a no prazo de 20 (vinte)

dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

**2.22.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.23.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.24.** Regressando ao conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

**2.25.** Neste regime de trabalho o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

**2.26.** A intenção do legislador que subjaz à essência desta norma prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando para tal as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

**2.27.** É doutrina desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada 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>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

**2.28.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão é no sentido

---

<sup>2</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

de entender que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.29.** Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, não é um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais, e é com tal desiderato que o mesmo deve ser interpretado e concretamente aplicado.

**2.30.** Refira-se ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito, vide o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [cfr. alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho].

**2.31.** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever do empregador, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e

situações diferentes de forma diferenciada.

**2.32.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

**2.33.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, sendo legítimo ao empregador 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, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.34.** No caso em análise, a trabalhadora, com a categoria de rececionista/telefonista, vem requerer que lhe seja concedido horário de trabalho flexível, de segunda-feira a sexta-feira, das 8.00h às 13:00h e das 14h:00 às 17.00, até ao filho dar entrada no ensino básico, com vista a prestar assistência ao menor e em virtude da falta de disponibilidade do pai para o ir buscar à creche dentro dos horários definidos por aquele estabelecimento educacional.

**2.35.** O horário pretendido pela trabalhadora enquadra-se no horário de funcionamento da referida clínica, correspondendo a um dos turnos da

recepção (08h:00 – 13h:00 / 14h.00 – 17h.00), conforme se extrai, designadamente, da informação prestada pela entidade empregadora em sede de instrução.

**2.36.** Analisada a intenção de recusa, constata-se também que a entidade empregadora não demonstra que o horário solicitado coloque em causa o funcionamento do serviço de recepção/atendimento telefónico, que seja impossível conciliar o referido horário com os dos/as demais trabalhadores/as com as mesmas funções no serviço, muito menos ficando demonstrado que o deferimento do horário flexível implique a existência de quaisquer períodos a descoberto em que não existam trabalhadores/as que garantam o regular funcionamento daquele serviço.

**2.37.** Assim sendo, por não estarem demonstradas, e provadas, razões imperiosas do funcionamento da empresa, nem a impossibilidade de substituir a trabalhadora por a mesma ser indispensável, nos termos e para os efeitos definidos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, deve ser atribuído o horário flexível solicitado, isto é, de segunda a sexta-feira, das 08h.00 às 13h.00 e das 14h. às 17h.00, competindo, todavia, às partes a definição do modo de gozo da dispensa para aleitação, no respeito pelo disposto no artigo 47.º do Código do Trabalho.

**2.38.** Compete à entidade empregadora gerir de forma adequada e equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, na observância do normal funcionamento da empresa, 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 concreta previsão legal e constitucional.

**2.39.** Saliente-se finalmente 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/as entidades empregadoras. 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 horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., competindo às partes a definição do modo de gozo da dispensa para aleitação, no respeito pelo disposto no artigo 47.º do Código do Trabalho.

**3.2.** O/A empregador/a 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 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 ABRIL DE 2019, COM O VOTO CONTRA DOS/AS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS**



(CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.