

## PARECER N.º 152/CITE/2020

**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 875-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 20.02.2020 por correio eletrónico da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supra identificada.

**1.2.** Por documento datado de 08.11.2019, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*“(...) Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário*

*Exmos. Senhores,*

*Como é do vosso conhecimento, tenho dois filhos, a (...) de 10 anos de idade e o (...), de 10 meses de idade, que fazem parte do meu agregado familiar, conforme declaração anexa. (doc. 1).*

*A (...) frequenta o estabelecimento de ensino ... pertencente ao Agrupamento de Escolas de ..., matriculada para frequentar o 5.º ano, no ano letivo 2019/2020 no horário das 8h15 e até às 15h05, (doc. 2 e 2.1)*

*A minha filha frequenta também o ATL - ..., no horário das 14h30 às 19h00. (doc. 3)*

*O (...) está inscrito e em lista de espera para frequentar um Infantário que deverá ter horário de funcionamento das 07h30 às 19h00.*

*O pai dos meus filhos, embora não viva connosco, assume as suas responsabilidades parentais, mas, porque trabalha por conta própria e sendo a atividade praticada, os ..., os seus horários de trabalho são sempre em função das necessidades e*

*agendamentos dos clientes, chegando a ter que trabalhar todos os dias da semana, acontecendo o descanso apenas em algumas horas do dia e sempre que é possível.  
(doc.4)*

*Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a receção da presente, e até que o meu filho complete os 12 anos de idade, entrar ao serviço a partir das 8h00 e sair até às 18h00, tendo em conta que a minha carga horária é de 35h semanais, ficam V. Exas. com várias alternativas de organização dos meus horários de trabalho, de 2.ª feira a 6.ª feira, excluindo a prática laboral aos sábados e domingos.*

*O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*De harmonia como disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.*

*Na elaboração de tal regime, devem Vs. Exas. observar as regras previstas no n.º 3 a), b) e c) do mesmo preceito.*

*Junto a declaração prevista no n.º 1, alínea b) do artigo 57.º do CT. (...)"*

**1.3.** A entidade empregadora por documento datado de 26.11.2019, notificou por correio eletrónico a intenção de recusa referente ao pedido da trabalhadora, da seguinte forma:

*"(...) Assunto: **Resposta ao pedido de flexibilidade de horário***

*Nos termos e para os efeitos do artigo 57.º do Código de Trabalho, adiante CT, vimos pela presente comunicar a decisão relativamente ao seu pedido de horário flexível, efetuado a 7 de novembro de 2019 e rececionado ..., a 25/11/2019.*

*Primeiramente, cumpre reforçar que a ... (...) e em particular a ..., procura promover a melhor conciliação entre a vida pessoal e familiar dos seus trabalhadores. Como tal, a Direção da ... compreende as razões apresentadas relativas à necessidade de encontrar um horário compatível com o exercício de responsabilidades parentais, nomeadamente atendendo às circunstâncias atuais descritas no seu pedido.*

*Porém, como é do conhecimento da ..., atendendo à natureza da resposta social que é a ..., as características e necessidades das crianças aí acolhidas, não nos resta outra alternativa que não a de comunicar a intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, pelos seguintes motivos:*

*1) De acordo como artigo 49.º, da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, que regula a ação desta ..., "A medida de ... consiste na colocação da criança ou jovem*

*aos cuidados de uma entidade que disponha de instalações, equipamento de acolhimento e **recursos humanos permanentes, devidamente dimensionados e habilitados**".*

*A ... é uma das respostas de..., destinada a acolher crianças dos 0 aos 6 anos de idade (ou excecionalmente de idades superiores, em caso de acolhimento de fratrias) em situação de perigo e com uma medida de promoção de proteção ... promovida por ...*

*Acresce que a ... integra a resposta de ... do Distrito ..., funcionando 24 horas par dia, 365 dias por ano e necessitando de uma equipa de ... em exercício de funções em regime de horário por turnos de segunda-feira a domingo, incluindo feriados. Por assumir esta responsabilidade, a ... está frequentemente em situação de ..., acolhendo um número de crianças ... À data de hoje, estão acolhidas 29 crianças, mais 5 do que o previsto. Todas elas são crianças com ...*

*2) A ... exerce funções de ... desde 23 de novembro de 2006 na ..., em regime de 2 turnos, de segunda-feira a domingo, com folgas rotativas. O regime de dois turnos prevê o seguinte horário: manhãs entre as 8h e as 15h30 e tardes entre as 14h30 e as 22h, em ambos com 30 minutos de descanso obrigatório.*

*3) Como é do conhecimento de ..., as funções específicas associadas aos ..., em regime de dois turnos, são a da gestão do quotidiano das crianças e da gestão funcional da casa, constituindo-se como tal um elemento securizante e organizador do equilíbrio interno da criança. São responsáveis pelo acompanhamento e concretização de todas as rotinas e necessidades das crianças, durante as 24 horas do dia (acordares, alimentação, acompanhamento à escola e atividades extracurriculares, acompanhamento a consultas e terapias, acompanhamento dos contactos entre a família e a criança, entre outras) integradas num plano de intervenção individual especializado. O acolhimento residencial de crianças na primeira infância, nomeadamente com idades entre os 0 e 6 anos, implicam forçosamente cuidados muito individualizados, dados que nenhuma das crianças é autónoma nas suas rotinas e na satisfação das suas necessidades mais básicas. Por outro lado, a qualidade das relações/vinculações afetivas estabelecidas nos primeiros anos de vida é essencial para um bom desenvolvimento das crianças, assumindo os Cuidadores no período que dura o acolhimento um papel primordial a este nível.*

*4) Importa ainda explicitar, que o período privilegiado de intervenção e de prestação de cuidados numa ... ocorre, predominantemente, durante a tarde e aos fins-de-semana. De facto, de segunda a sexta-feira, entre as 9h e as 16h30, a maioria das*

*crianças encontram-se integradas em equipamentos de infância/escolar, externos a ... e adequados à sua idade. Como tal, é a partir das 16h30 que se concentram um maior número de crianças na ..., exigindo um maior número de cuidadores neste período, que salvaguardem as rotinas, necessidades e segurança de cada uma das crianças.*

*Também os contactos destas crianças com a família de origem realizam-se essencialmente após as 16h30, quando estas regressam da creche e jardim de infância, havendo a necessidade de um acompanhamento próximo e individualizado por parte dos Cuidadores durante estes momentos.*

*5) A existência de qualquer colaborador em regime de horário flexível, nos moldes em que ... se refere, faz com que surjam significativas dificuldades em corresponder às necessidades das ... e em garantir a organização do trabalho em equipa, assim como profundos constrangimentos para a qualidade da intervenção realizada junto da nossa população-alvo, colocando em causa o superior interesse das crianças ... Tornaria também impossível gerir de modo equitativo os tempos de trabalho dos restantes ..., que exercem as mesmas funções par turnos.*

*Conforme o n.º 4 do artigo 57.º do CT e tendo em conta a intenção da Direção desta ... em recusar o seu pedido de horário flexível, com base nos fundamentos acima expostos, a ... pode apresentar por escrito uma apreciação à mesma, num prazo de 5 dias a contar da receção da presente, findo o qual o processo será remetido para a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego). (...)"*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** 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":

*"(...) d) 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 (...)"*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao

emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** 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 Europeia.

**2.4.** 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”.

**2.5.** 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.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e

mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**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, 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.

**2.9.** 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.

**2.10.** 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 legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

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

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...).”

**2.12.** 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 daquele diploma legal, 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.

**2.13.** O/A 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, 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).

**2.14.** 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.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à 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.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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.

**2.17.** 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/a trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, 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”.

**2.19.** 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.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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 enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador determinar, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, os 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.

2.21. É doutrina maioritária 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 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>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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, observado 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.

2.23. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017<sup>3</sup>, o seguinte: - “ (...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 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,*

---

<sup>1</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>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

<sup>3</sup>

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

*ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”.*

**2.24.** Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão:  
- *“São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”*

**2.25.** Na verdade, o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de período normal de trabalho e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que expressa o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho, doravante referido por CT.

**2.26.** Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: - período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso e, bem como, do descanso semanal).

**2.27.** O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, socorrendo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir

com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.28.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos/às seus/suas trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tal como bem espelha o .º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, referira-se ainda que o empregador deve facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conforme determina a alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho.

**2.29.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/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 permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a 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.

**2.30.** 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.

**2.31.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de 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.

**2.32.** No caso em apreço, a requerente no seu pedido inicial, solicita um pedido de trabalho em regime de horário flexível, com um horário compreendido entre as 08h00 e as 18h00, de 2.ª feira a 6.ª feira, com exclusão de sábados e domingos.

**2.33.** Fundamenta o seu pedido motivado pelo facto de ser mãe de duas crianças com 10 (dez) anos e outra com 10 meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.34.** Informa ainda, que pretende que o horário flexível seja para vigorar até o menor perfazer 12 anos de idade.

**2.35.** Atendendo ao pedido formulado pela trabalhadora, em primeiro lugar, importa esclarecer que esta Comissão tem 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 semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

**2.36.** A Comissão tem vindo a deliberar 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 da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.

**2.37.** Aliás, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 4.ª secção, proferido em 02.03.2018 refere que "(...) 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."

**2.38.** Desta forma, analisado o pedido do requerente, afere-se que a trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, preenchendo os requisitos aí elencados.

**2.39.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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 a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.40.** Da intenção de recusa elaborada pela entidade empregadora e notificada à requerente, verifica-se que não foram apresentadas pela entidade empregadora razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, porquanto, não ficou objetiva e inequivocamente demonstrado que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento daquele serviço em concreto, nomeadamente quais os períodos que no seu entender, ficariam a descoberto, face ao número de trabalhadores/as e às equipas existentes, também não é indicado quantos/as trabalhadores/as são necessário para cada um dos turnos existentes, ou que aquela, não possa ser substituída pelos/as demais trabalhadores existentes e com a mesma categoria profissional.

**2.41.** Ademais, refira-se que sobre a entidade empregadora impende o ónus de provar, demonstrando, objetiva e concretamente, de que modo a atribuição do horário solicitado afetará o funcionamento da empresa, designadamente se soçobram períodos a descoberto.

**2.42.** Com efeito, o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento da empresa, ou pela indisponibilidade de substituir a trabalhadora uma vez que a entidade empregadora se limita a alegar as atividades que desenvolvidas naquela entidade, não indicando quais os fundamentos e conseqüentemente demonstrar de que forma a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço.

**2.43.** Com efeito, a entidade empregadora não alega os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, não indica o número de meios humanos necessários e que se encontram disponíveis face à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora, não indica quantos/as trabalhadores/as necessita para cada um dos turnos, fazendo apenas uma alegação abstrata e genérica no que respeita à

concessão do horário flexível solicitado.

**2.44.** A entidade empregadora não demonstra, igualmente, as razões que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar 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 aquele trabalhador seja insubstituível.

**2.45.** Ora, em nosso entender, não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de autorizar o horário flexível à trabalhadora, bem como, não é determinável a alegada impossibilidade de gestão dos horários por motivo de concessão do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

**2.46.** 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 onde desempenha funções.

**2.47.** A CITE reconhece a possível dificuldade em atribuir um horário flexível face aos direitos dos restantes trabalhadores/as, no entanto, quando os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, deverá prevalecer o que deva considerar-se superior, no caso *sub júdice*, o direito manifestamente superior e a ter em linha de conta é a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e com filhos menores de 12 anos, devendo tal direito prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

**2.48.** Na verdade, o direito estipulado no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.

**2.49.** Desta forma, refira-se que a CITE não criou a convicção séria e fundamentada da existência de uma impossibilidade na manutenção do exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar através da prática de horário flexível pelo trabalhador requerente, designadamente, no horário por este proposto.

**2.50.** Mais se refira que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as trabalhadores/as, por forma a garantir o regular funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

**2.51.** Por último, saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a 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, 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 04 DE MARÇO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**