

## PARECER N.º 181/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 1062-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico datado de 02.03.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ... a exercer funções de ..., na entidade empregadora supra identificada.

**1.2.** Por documento datado de 04.02.2020, o trabalhador em 05.02.2020 apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

*“(...) Exmo. Sr.(a) do departamento de Recursos Humanos ...  
Eu, ..., ..., como n.º ..., a exercer funções na loja ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível na educação e formação dos meus filhos menores de 12 anos (... neste momento com 2 anos e 7 meses e ... que irá nascer previsivelmente no final do mês de março). Solicito assim que as 40h/semana, 8h/dia sejam efetuadas na modalidade de horário de trabalho entre as 8h as 18h - sendo um dos dias de descanso semanal ao sábado ou domingo. (...)”.*

**1.3.** Por carta datada de 24.02.2020, a entidade empregadora em 25.02.2020, notificou, por mão própria, o trabalhador da intenção de recusa, nos seguintes termos:

*“(...) V. Carta com pedido de horário flexível  
Exmo. Senhor,*

Acusamos a receção da V. carta, por nós recebida no dia 6 de fevereiro de 2020, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Em resposta ao pedido de horário flexível por si formulado naquela missiva, cumpre-nos pronunciar sobre o mesmo, o que ora se faz nos seguintes termos:

a) O seu pedido de dispensa de trabalho nos dias correspondentes a sábados e domingos de cada semana, com folga fixa nesses dias, não se enquadra no âmbito da faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, apenas as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e não o determinar os escolher quais os concretos dias de trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal, incluindo respetivos dias de descanso semanal, como pretende agora fazer valer – cfr. Artigo 56.º n.º 2 em articulação com o disposto nos artigos 198.º e 199.º do Código do Trabalho.

b) Aliás a disponibilidade de todos os colaboradores, para prestação de trabalho naqueles dias de maior movimento na Unidade ..., ou seja, aos fins de semana, incluindo Sábados e Domingos, é **condição essencial e imperiosa para o necessário pleno e regular funcionamento daquela unidade**, face à natureza da atividade em causa, ao volume de procura e de movimento por parte de clientes naquela unidade, nesses períodos. Alturas estas em que é necessário ter ao serviço o maior número de funcionários possível dentro dos disponíveis no quadro de loja, incluindo a sua.

c) Atento o ramo de atividade (...) e local em que o estabelecimento comercial onde labora se insere (...), **a necessidade de prestação efetiva de trabalho aos sábados e domingos, incluindo por sua parte** – para desempenho de funções inerentes à sua categoria profissional de ... e ao posto de trabalho afeto (...) e que inclui funções críticas e essenciais como são as de ... – **é indispensável para a organização e funcionamento daquela Unidade**, considerando:

- o número de trabalhadores efetivamente ao serviço;
- o facto de V. Exa., tirando os elementos da Direção de loja, ser dos **trabalhadores mais experientes e qualificados na unidade** (os restantes trabalhadores são na sua grande maioria aprendizes ou então ... que apenas fazem serviço externo), **sendo o único trabalhador com a categoria interna de ... a operar na unidade e no setor ..., o que torna indispensável e insubstituível a sua presença na ..., nos períodos de maior procura/movimento na loja**;
- e, mais concretamente, o facto de que, **foi condição contratual essencial para a decisão de aceitação do seu pedido de transferência do ... para vir trabalhar para esta Unidade em específico, a disponibilidade e compromisso assumido por V. Exa. para fazer os turnos de fecho e para trabalhar aos fins de semana, nesta Unidade**. Tais condições são indispensáveis para

*a organização e funcionamento do estabelecimento comercial que serve de seu local de trabalho, considerando não só o quadro de trabalhadores efetivamente ao serviço, como também os horários de funcionamento e abertura ao público daquele estabelecimento, que são alargados. Razão pela qual não pode ser atribuído o Horário Flexível, nos moldes requeridos, por motivos atinentes a **exigências imperiosas ao funcionamento da entidade empregadora e inerente ao estabelecimento e por desvirtuar os termos contratuais que levaram à sua contratação e à manutenção do seu vínculo, nos atuais moldes e neste local de trabalho em específico.***

*d) Este seu pedido de horário flexível vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades da sua presença e desempenho das inerentes funções de ... (incluindo numa função crítica e essencial como é de assegurar o pleno funcionamento do setor da ...), naqueles períodos, implicando, por inerência, que a unidade opere com menor um trabalhador ao serviço aos Sábados e Domingos e nos períodos de horas do jantar, o que não permite acautelar as suas necessidades imperiosas de funcionamento, em período alargado de funcionamento e em regime de turnos rotativos, especialmente pelos motivos infra expostos e pelo número de trabalhadores necessários em cada turno, especialmente nos dias e turnos de maiores vendas e portanto de maior exigência operacional;*

*e) Além disso, **V. Exa. não demonstra sequer a necessidade de lhe ser atribuído o horário específico por si requerido, ou sequer a impossibilidade para cumprir outro, dentro do leque de possibilidades de horários atualmente existe, que permita, cumprir, no caso se, aquele mesmo desígnio previsto para a figura legal do horário flexível.***

*f) Acresce referir que **a sua companheira ... n.º ..., com quem alega viver em comunhão de mesa e habitação, e que também é trabalhadora desta empresa, já beneficia do regime de horário flexível para prestação de assistência ao mesmo menor, com dispensa de prestação de trabalho nas horas e dias por si requeridos. Nesse sentido, não se vislumbram motivos, para também lhe vir a ser atribuído o horário flexível por si requerido, quando por via deste seu pedido nem sequer acautela a conciliação/repartição das horas de prestação de trabalho entre si e a sua companheira, dentro do pedido de horário flexível solicitado por cada um respetivamente (por exemplo, nos períodos de ausência da sua companheira, no gozo do horário flexível que lhe foi atribuído, V. Exa. pode trabalhar, nomeadamente nos turnos de fecho e aos fins de semana).** Pelo que, nesta parte, o seu pedido estará prejudicado, sendo desde já recusado.*

**Acresce referir que:**

g) O estabelecimento "...", onde V. Exa. trabalha tem a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho em horários e turnos, para cumprir o período alargado de funcionamento do mesmo, das 08h00 às 24h00 (de Segunda a 5.ª feira e 01h00 (às sextas-feiras e sábados).

h) Estes **horários são praticados pelos seus trabalhadores, por necessidades imperiosas de organização da empresa**. Note-se que a organização do **horário de trabalho da secção da ... a que o trabalhador se encontra afeto** é necessariamente feito da seguinte forma:

*Inverno/(Verão ou períodos de sol)*

### **Segunda**

08:30-12:00 – 2 colaboradores (Abertura + Limp. Periódicas)

12:00-16:30 – 2(+1) Colaboradores (Operação Período Almoço)

16:30-19:30 – 1(+1) Colaborador (Cobrir a funcionalidade Período da Tarde)

19:30-00:00 – 2 (+1) Colaboradores (Operação Período Jantar + Fecho da Unidade)

### **Terça a Quinta**

08:30-12:00 – 1 colaborador (Abertura)

12:00-16:30 – 2(+1) Colaboradores (Operação Período Almoço)

16:30-19:30 – 1(+1) Colaborador (Cobrir a funcionalidade Período da Tarde)

19:30-00:00 – 2 (+1) Colaboradores (Operação Período Jantar + Fecho da Unidade)

### **Sexta**

08:30-12:00 – 2 colaboradores (Abertura + receção de mercadoria)

12:00-16:30 – 2(+1) Colaboradores (Operação Período Almoço)

16:30-19:30 – 2 Colaboradores (Cobrir a funcionalidade Período da Tarde + Preparação)

19:30-00:00 – 5 Colaboradores (Operação Período Jantar + Fecho da Unidade)

00:00-01:00 – 2 Colaboradores (Fecho Unidade)

### **Sábado**

08:30-12:00 – 2 colaboradores (Abertura)

12:00-16:30 – 5 Colaboradores (Operação Período Almoço)

16:30-19:30 – 2 Colaboradores (Cobrir a funcionalidade Período da Tarde + Preparação)

19:30-00:00 – 5 Colaboradores (Operação Período Jantar + Fecho da Unidade)

00:00-01:00 – 2 Colaboradores (Fecho Unidade)

### **Domingo:**

08:30-12:00 – 2 colaboradores (Abertura)

12:00-16:30 – 5 Colaboradores (Operação Período Almoço)

16:30-19:30 – 2 Colaboradores (Cobrir a funcionalidade Período da Tarde + Preparação)

19:30-00:00 – 3 Colaboradores (Operação Período Jantar + Fecho da Unidade)

i) *Aquela unidade tem atualmente ao seu serviço 17 colaboradores a trabalhar no interior da Unidade, a que acrescem os ... Desses 17, 4 elementos pertencem à equipa de direção da Unidade, 2 são ..., 1 ..., 6 são ..., 1 ..., 2 ... e, ainda, 1 ..., que é o aqui requerente. Todos os trabalhadores encontram-se ora em regime de trabalho a tempo completo (10), ora a tempo parcial (7). Acresce que os funcionários com a categoria de ..., apenas fazem o ..., pelo que não presta a sua atividade dentro da unidade, nos setores de ... ou ...*

j) *A Unidade detém atualmente o número mínimo de trabalhadores considerado necessário e indispensável para assegurar os serviços necessários e o pleno e regular funcionamento daquele estabelecimento, dentro do seu período de funcionamento e em todos os seus setores (... e ...), sendo que no setor vital que é o da ..., apenas estão afetos 6 trabalhadores (1 ..., os dois ..., uma ..., 1 ... e o aqui requerente.*

k) *Consequentemente, cada um daqueles turnos pelos quais são distribuídos os horários individuais de trabalho por cada um daqueles trabalhadores da unidade (que poderão integrar o período de um ou mais daqueles turnos descritos no ponto 3) supra), têm forçosamente de ser assegurados, em regime de turnos rotativos. Não só por um ou mais dos elementos da equipa de Direção, mas também pelos outros trabalhadores de loja disponíveis. Em especial nos períodos de maior procura dos serviços prestados naquela unidade por parte dos seus clientes, mais concretamente nas horas de refeições: **almoço** (entre as 12h00 e as 15h00) e **jantar** (entre as 19h00 e as 23h00) e **aos fins de semana** (sábados e domingos). Períodos estes em que é essencial assegurar a presença do maior número de trabalhadores. Verifica-se, portanto uma necessidade de acautelar **uma média entre 12 a 16 colaboradores a trabalhar no interior da unidade por dia, dentro daqueles diferentes turnos.***

l) *Os horários de funcionamento daquela Unidade têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da conjugação da disponibilidade de colaboradores, atendendo às suas necessidades, nomeadamente, às de compatibilização da vida profissional com a pessoal e/ou com outras atividades, sendo certo que, por imperativo organizacional daquele estabelecimento, tem de ser dada preferência e prioridade à presença dos seus trabalhadores:*

1. *Por um lado, nos períodos mais fortes em que se verifica um inquestionável maior volume de pedidos de encomendas por parte de clientes;*

2. *Por outro lado, nos períodos em que é necessário suprir a ausências e impedimentos dos restantes trabalhadores da Unidade aquando do cumprimento por estes de outros turnos de*

*trabalho e respetivo gozo de folgas, férias e baixas, assegurando, desta forma, o pleno e regular funcionamento da unidade dentro do seu horário alargado de funcionamento do mesmo. Note-se que nestas situações de substituição de colaboradores a faltar e ou férias, esta empresa procurou proporcionar-lhe, sempre que possível, a prestação do seu trabalho durante os turnos de abertura.*

3. *Para além da necessidade da empresa de organizar os horários dos seus colaboradores também em função das limitações legais quanto: (i) à duração máxima da prestação do trabalho contratualizada com cada trabalhador; (ii) à obrigação de acautelar as limitações de horários de trabalho decorrentes da necessidade da conciliação com outros empregos ou atividades letivas (como acontece com a generalidade dos trabalhadores da unidade); (iii) bem como à limitação e impedimentos legais para alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, o que sem margem para dúvida condiciona a possibilidade da entidade empregadora alterar os horários a atribuir aos seus colaboradores, cujas necessidades de organização da vida pessoal também têm de ser atendidas, o que não pode de alguma forma ser descurado, mesmo em sede de regime legal previsto para a solicitação de horário flexível.*

4. *De salientar a este propósito que as colaboradoras da equipa da ..., a saber: ... (... (40:00h); ... (... (40:00h) Mãe recente (a cumprir horário de amamentação; ... - ... (40:00H) e que se encontra no estado de viuvez, com uma filha menor a cargo; ... - ... (40horas, com necessidades especiais de horário a fim de prestar assistência a familiar doente;*

5. ***Todas têm contratualizado um horário fixo individualmente acordado para fazer turnos de abertura***, o que implica o preenchimento preferencial por estas do número de vagas (entre 2 e 3 por turno) de trabalhadores afetos ao turno de abertura, em detrimento dos restantes colaboradores, incluindo do aqui requerente.

6. ***Por este motivo, também não pode ser atribuído ao requerente horário fixo de abertura, pois tais vagas têm de, por motivos contratuais, de ser atribuídos aquelas trabalhadoras.***

7. ***Não resta, ainda, outra alternativa à Empresa atribuir a V. Ex<sup>a</sup> - turnos e folgas rotativas, em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja, igualmente com responsabilidade parentais perante filhos menores de idade, como é o caso das trabalhadoras acima identificadas, sem prejuízo de outros colaboradores da unidade, em situação similar. Tudo em ordem ao cumprimento ao princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores, que se encontram em idênticas circunstâncias, ou seja, com responsabilidades parentais e com necessidade de conciliação da vida pessoal com a pessoal e familiar;***

8. Não pode por isso ser aplicado, no seu caso, tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado;

8.1) Nesse sentido e por não ser menos importante, refira-se ainda que a CITE já teve oportunidade de se pronunciar sobre situação idêntica à ora em apreço, envolvendo uma trabalhadora desta empresa, integrada no grupo ..., por via do **Parecer n.º 99/CITE/2015**, o qual foi favorável à intenção de recusa da empresa perante os argumentos já supra expostos e que se sustentou nomeadamente no entendimento proferido em sede de Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Proc. 123/09.0TTVNG.P2 – vide em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) – cujos argumentos se dão aqui por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos legais.

m) Atento o que se acaba de expor, o seu pedido vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades da sua presença, naqueles períodos, **implicando por inerência que a unidade opere com menos um trabalhador nos turnos da noite e aos fins de semana, o que não permite acautelar as suas necessidades de funcionamento, especialmente pelos motivos expostos.** Não resta, pois, outra alternativa à Empresa senão designar também V. para fazer os turnos de fecho, incluindo aos fins de semana, e com folgas rotativas, em igualdade de tratamento com os restantes trabalhadores.

n) Conclui-se assim, que a sua presença, também naqueles turnos rotativos, antes e para além do horário flexível por si requerido, constitui atualmente uma necessidade imperiosa para a organização e funcionamento daquele estabelecimento. Não só para:

i) Assegurar a presença do número mínimo de colaboradores por turno;

ii) e para garantir a imprescindível coordenação e regular funcionamento da loja durante aqueles mesmo turnos;

iii) como também para garantir o cumprimento dos limites legalmente estabelecidos quanto à organização dos tempos de trabalho e descanso dos trabalhadores, atendendo à carga horária que deverá ser praticada por cada um deles respetivamente, o que ficaria comprometido, com a atribuição do horário fixo, conforme por si solicitado, por manifesta incompatibilidade e porque desfasado da organização dos horários/turnos de trabalho implementada.

o) Não obstante, não podemos deixar de salientar ainda que esta empresa é sensível à sua situação pessoal e familiar. Como é do seu conhecimento, a mesma tem vindo a oferecer a V. Exa., sempre que possível horários que coincidam e acedam às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação de futuros horários, sem prejuízo do regime de turnos

*rotativos em função das exigências de funcionamento e organização da empresa, já suprarreferidos.*

*Razões pelas quais, consideradas conjuntamente ou individualmente cada uma só de per si, levam a que o seu pedido não possa ser concedido, nos moldes requeridos, seja por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento, seja pela impossibilidade de sua substituição, seja por não verificação dos pressupostos legais e/ou contratuais para o efeito.*

*Pelo que se informa que é nossa intenção recusar o pedido de horário flexível formulado, sob pena de vermos inevitavelmente comprometida e inviabilizada a operacionalidade e o regular funcionamento da Unidade. (...)*

1.4. Por carta datada de 27.02.2020, rececionada na entidade empregadora em 28.02.2020, o trabalhador apresentou apreciação, nos seguintes termos:

*"(...) «Exmo. Sr. Diretor do Departamento de Recursos Humanos*

*...*

*Desde já agradeço a resposta à minha carta enviada para ... sobre horário flexível.*

*Em resposta à V. carta e referente à alínea c) em que V. exa. diz que sou um colaborador indispensável e insubstituível, relembro que estive ausente da unidade ... cerca de três meses, prestando serviço na unidade ... (novembro e dezembro de 2019 e janeiro de 2020). Porém, a unidade ..., no passado dia 3 de janeiro de 2020 teve uma faturação de 9841,15euros, quando não me encontrava presente nessa unidade.*

*Relativamente à minha transferência do ... para esta mesma unidade, foi acordado, sim, a possibilidade de trabalhar em horário noturno, sendo que, naquela altura, não tinha responsabilidade parentais.*

*Com referência às alíneas e) e f), refiro a necessidade de me ser atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível na educação e formação dos meus filhos menores de 12 anos (... com dois anos e sete meses e ... que irá previsivelmente nascer no final de março).*

*A minha companheira ... já beneficia deste regime de trabalho para assistência ao ..., mas com o nascimento da ... em março, necessitará de assistência da minha parte para ajudar com as responsabilidades parentais, domésticas e familiares, visto serem seres humanos ainda muito dependentes. Sendo, o nosso agregado familiar, composto apenas por nós, e não tendo ajuda*

*por parte de outrem, há uma certa dificuldade em conciliar com a minha ausência. De salientar que a minha companheira, tendo o horário flexível com diurno, e eu com noturno, resulta na minha perda do crescimento do ..., pois não tenho acompanhado devidamente o meu filho, não querendo situação idêntica com a ...*

*Referente à alínea h), o horário por V. descrito como horário de trabalho da secção de ... nota-se que tal não tem acontecido, estando praticamente três colaboradores de abertura desde as 8:30 em vários dias, como podem verificar no sistema de horários de trabalho.*

*Deparo-me com uma irregularidade na alínea i), referente ao número de elementos da equipa, pois esta é composta por 20 colaboradores, sendo oito de ... e 12 de ..., mais os cinco gestores de unidade. Desses 25, cinco são elementos da direção da unidade, quatro são ..., um é ..., oito são ..., dois são ..., dois são ..., dois são ..., e ainda há um ... (que sou eu). De salientar que esta unidade não acresce a categoria de «...», pois não tem setor ... No setor da ... estão oito trabalhadores, dois ..., uma ..., duas ..., uma ..., um ... e um ...*

*Sendo assim, volto a solicitar o regime de horário flexível para prestar serviço em horário diurno».*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*“(...) 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.** Na esfera do Direito Nacional, 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 arbítrio 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 trabalhador, 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 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** 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, 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 subseqüentes 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 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 elaboração da 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 enunciadas 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.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário 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 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 consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário,

---

<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.

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.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas 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.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** 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 possibilite 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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as

---

<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)

trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este 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.

**2.27.** No pedido efetuado pelo trabalhador, vem este solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja elaborado um horário de trabalho entre as 08h00 e as 18h00, com um dos dias de folga ao sábado ou, ao domingo.

**2.28.** Fundamenta o seu pedido no facto de ser pai de um menor com 2 (dois) anos de idade e a necessidade de lhe prestar assistência.

**2.29.** Em sede de apreciação à intenção de recusa, vem o trabalhador informar que na secção da ... encontram-se 3 (três) trabalhadores/as desde as 8h30.

Indica ainda o requerente que o número de colaboradores que desempenham funções naquela unidade, é composta por 25 (vinte e cinco) elementos, distribuídos da seguinte forma: 5 (cinco) são pertencem à direção da unidade, 4 (quatro) são ..., 1 (um) ..., 8 (oito) ..., 2 (dois) ..., 2 (dois) ..., 2 (dois) ..., e 1 (um) ..., que corresponde ao requerente. No setor da ... desempenham funções 8 (oito) ..., 2 (dois) ..., 1 (uma) ..., 2 (duas) ..., 1 (uma) ..., um ... e um ..., que é o requerente.

**2.30.** 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, tal como requerido; como tal 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.

**2.31.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

**2.32.** No caso em apreço, a entidade empregadora alega que:

- O pedido de horário flexível solicitado pelo requerente não se enquadra no âmbito do horário flexível porquanto o trabalhador pode apenas escolher, dentro de certos limites as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e não o determinar os escolher quais os concretos dias de trabalho.
- Que é necessário a prestação de trabalho de todos os colaboradores, nos dias de maior movimento, o que inclui o sábado e o domingo e os períodos de jantar e que atentas as funções e a categoria profissional do requerente e ao posto de trabalho onde está afeto – área da ..., é indispensável ao serviço. Além das funções e da área onde se encontra afeto, o requerente é dos trabalhadores mais experientes e qualificados, o que

torna indispensável e insubstituível a sua presença na ..., nos períodos de maior procura/movimento na loja.

- Que o estabelecimento onde o requerente desempenha funções, os horários estão organizados por turnos, de forma a cumprir o período alargado de funcionamento do mesmo, que é das 08h00 às 24h00 (de Segunda a 5.ª feira e 01h00 (às sextas-feiras e sábados) – a entidade empregadora junta os mapas dos turnos no serviço onde o requerente desempenha funções.

- Que o estabelecimento onde o requerente desempenha funções tem atualmente 17 trabalhadores/as, dos/as 17 (dezassete) elementos, 4 (quatro) pertencem à equipa de direção daquele estabelecimento, 2 (dois) são ..., 1 (um) é ..., 6 (seis) são ..., 1 (um) é ..., 2 (dois) são ... e, 1 (um) é ..., que é o requerente, acrescenta ainda a entidade empregadora que 10 (dez) trabalhadores/as encontram-se a trabalhar em regime de trabalho a tempo completo e 7 (sete) a tempo parcial. Acrescenta ainda a entidade empregadora que ao setor da ... estão afetos 6 (seis) trabalhadores (1 ..., 2 ..., 1 ..., 1 ... e o aqui requerente.

- Que os horários de trabalho são distribuídos por cada um daqueles trabalhadores/as do estabelecimento, que poderão integrar o período de um ou mais dos turnos existentes e são assegurados em regime de turnos rotativos.

- Os períodos de mais procura pelos clientes correspondem às horas de refeição, entre as 12h00 e as 15h00 e entre as 19h00 e as 23h00 e aos fins de semana e que nestes períodos de tempo é necessário assegurar a presença do maior número de trabalhadores, que correspondem a uma média de entre 12 a 16 trabalhadores/as por dia, nos diferentes turnos.

- Que 4 (quatro) ..., com funções distintas entre elas, entre as quais, uma se encontra a gozar de dispensa para amamentação, têm contratualizado individualmente um horário fixo e acordado fazer turnos de abertura, não podendo, desta forma, ser atribuído ao requerente horário fixo de abertura, pois tais vagas têm de, por motivos contratuais, de ser atribuídos àquelas trabalhadoras, pelo que ao requerente terão de ser atribuídos os turnos e folgas rotativas em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja, que também têm responsabilidade parentais perante filhos menores de idade.

- Menciona também que o requerente não demonstra a necessidade de lhe ser atribuído o horário requerido ou que lhe seja impossível cumprir outro dos existentes, referindo ainda que a companheira e trabalhadora da mesma empresa, já beneficia do regime de horário flexível com dispensa de prestação de trabalho nas horas e dias, motivo pelo qual não entende a entidade empregadora a necessidade de atribuição do horário flexível ao requerente para acompanhamento do mesmo menor.

**2.33.** Quanto ao primeiro argumento aduzido pela entidade empregadora e na esteira do Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, acima referido, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: *"Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível."*

**2.34.** O mesmo acórdão cita Liberal Fernandes *in* "O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, pág. 37, para dizer que: *"Por razões diretamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável.*

*Esta faculdade não põe em causa o disposto no art.º 212º nº 1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência – o que eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes (...). No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação de horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais (nºs 3 e 4 do art.56º)"*

**2.35.** Do exposto, extrai-se que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser

entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

**2.36.** Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

**2.37.** Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora no que respeita ao alegado “(...) *tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher (...) e não o determinar ou escolher quais os concretos dias do trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal, incluindo respetivos dias do descanso semanal (...)*”, tal como já acima exposto para os quais se remete, resulta evidente pelas razões explanadas, que se pretendeu atribuir ao/a trabalhador/a a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho, não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – ex vi, artigo 212º do Código do Trabalho.

**2.38.** Cumpre ainda salientar que o artigo 198.º do Código do Trabalho denomina por período normal de trabalho, o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, o que poderá ter como consequência quando aplicável ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, que o trabalhador/a ao escolher os dias em que pretende trabalhar, indica “*a contrario*”, os dias de descanso semanal.

**2.39.** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado pelo requerente, que compreende uma amplitude horária de 10 horas diárias, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.

**2.40.** Da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, resulta, desde logo, que o requerente, apesar de ter uma categoria profissional diferenciada dos demais trabalhadores/as, as suas funções têm de ser necessariamente asseguradas e desempenhadas pelos demais trabalhadores, com categoria diferente, e desta forma, aos invés de se atender à categoria profissional, deverá atender-se ao conteúdo funcional idêntico dos demais colaboradores/as, sob pena de se gerar a convicção de que o requerente terá de prestar trabalho 08h30 às 00h00, de segunda a quinta-feira e domingo e das 08h30 às 01h00 à sexta-feira e ao sábado, o que se afigura inimaginável.

**2.41.** Aliás, é a própria entidade empregadora na intenção de recusa que afirma que no setor da ..., onde o requerente desempenha funções, existem a laborar mais 2 (dois) ... e 1 (uma) ..., desta forma, não fica cabalmente esclarecida a imprescindibilidade do requerente para restantes turnos/horários do setor da ....

**2.42.** Ademais, refere ainda a entidade empregadora que um dos períodos com maior afluência de clientes são correspondem às horas de refeição, entre as 12h00 e as 15h00 e aos fins de semana, ora, se por um lado, o requerente, solicita apenas que uma das suas folgas seja feita ao sábado ou ao domingo, por outro, nas horas de almoço e de maior afluência de clientes, o requerente encontra-se presente e no desempenho das suas funções, motivo pelo qual também esta argumentação da entidade empregadora improcede, porquanto é inconclusivo que o horário requerido não permita assegurar o regular funcionamento do estabelecimento, porquanto não são concretizadas e demonstradas as razões da alegada impossibilidade para atribuição do horário, mormente sem indicar os horários praticados pelo requerente ou juntar mapa de horário que comprove o alegado.

**2.43.** Por um lado, entidade empregadora indica que o número de trabalhadores afetos ao estabelecimento perfaz um total de 17 (dezassete) trabalhadores/as, o trabalhador, na apreciação menciona que naquela unidade desempenham funções 25 (vinte e cinco) colaboradores, afigurando-se que, desta forma, não fica cabalmente esclarecido quantos colaboradores/as desempenham funções naquela unidade.

**2.44.** De igual forma, não são descritas as diversas funções existentes no estabelecimento e o número de trabalhadores/as afetos a cada dessas funções, por turno, não resultando da descrição da organização do serviço a conclusão de que a atribuição do horário flexível ao requerente colocaria em causa o funcionamento do serviço.

**2.45.** Quanto à presença do requerente nos turnos rotativos que, segundo a entidade empregadora, constitui atualmente uma necessidade imperiosa para a organização e funcionamento daquele estabelecimento, não só para assegurar a presença do número mínimo de colaboradores por turno, como para garantir o regular funcionamento do estabelecimento durante os turnos, como também, para garantir o cumprimento dos limites legalmente estabelecidos quanto à organização dos tempos de trabalho e descanso dos trabalhadores/as, atendendo à carga horária que deverá ser praticada por cada um deles respetivamente, e que ficaria comprometido com a atribuição do horário fixo das 08h00 até às 18:00 requerido, por manifesta incompatibilidade e porque desfasado da organização dos turnos implementada de forma equitativa para todos os/as trabalhadores/as, cumpre referir que, cabe ao empregador na elaboração dos horários, acautelar as regras legais imperativas, que estabelecem as regras de organização dos tempos de trabalho e impõem o direito a folgas, a férias e outras vicissitudes decorrentes das relações laborais e que se aplicam a todos/as os/as trabalhadores/as, pese embora não possam considerar-se de *“per si”* exigências imperiosas do funcionamento do serviço, mas antes serem assumidas como constrangimentos de contexto que ao empregador compete racionalizar, gerir e otimizar.

**2.46.** O mesmo é dizer que cabe ao empregador adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, o que pressupõe a adoção das medidas necessárias para efetuar reajustamentos nos horários e procurar de entre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para satisfazer as necessidades operacionais e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o/a trabalhador e, entre as quais se incluem as normas de proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, que constitui um regime especial e consagra uma discriminação positiva dos trabalhadores abrangidos pela norma.

**2.47.** Limitar-se a mencionar o cumprimento dos limites legalmente estabelecidos quanto à organização dos tempos de trabalho e descanso dos/as trabalhadores/as, atendendo à carga horária praticada por cada um deles e concluindo pela impossibilidade de atribuir o horário requerido, não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido do trabalhador. Tornar-se-ia indispensável que a entidade empregadora demonstrasse porque motivo ou motivos, naquela situação em concreto, não se revela possível atribuir o horário nos termos solicitados, designadamente, porque razão o trabalhador não pode realizar apenas os turnos no período que decorre entre as 08:00h e as 18:00h, com umas das folgas ao sábado, ou ao domingo.

**2.48.** Invoca ainda a entidade empregadora que não pode atribuir o horário requerido ao trabalhador porquanto o mesmo deve ser tratado em igualdade de circunstâncias com os/as restantes elementos da loja que igualmente têm filhos menores e com responsabilidades parentais, como é o caso de outras 4 (quatro) colaboradoras e que todas têm contratualizado um horário um horário fixo individualmente para fazer apenas turno de abertura. Ora, por um lado, quanto ao argumento alegado pela entidade empregadora, baseada no facto de que não pode conceder o horário flexível requerido ao trabalhador, porquanto existem outros trabalhadores/as com filhos menores, a ter acolhimento, iria anular o exercício e gozo efetivo do direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, por outro lado, a entidade empregadora,

alegou, mas não demonstrou que os horários destas colaboradoras foram contratados individualmente, motivo pelo qual, tais argumentos também não podem colher.

**2.49.** Quanto à alegada verificação da existência de outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos de idade, elucide-se a entidade empregadora e ainda relativamente a este argumento, que para análise e eventual concessão de horário flexível, o requeinte solicitou-o nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, bastando-lhe para tal solicitação preencher os requisitos aí referenciados, o que se verificou, não dependendo o seu pedido da existência de outros trabalhadores que reúnam as mesmas condições e que solicitem, ou não, o exercício de tal direito.

**2.50.** Ainda assim, cumpre também esclarecer a entidade empregadora que, no caso de se verificar a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.

**2.51.** Sem embargo da decisão deliberada e uma vez que se afigura a existência de outros/as trabalhadores/as a gozar do direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, e face à alegação do empregador mencionada no ponto 2.20, esclarece-se que *não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.*

**2.52.** Ainda assim, cumpre referir que é entendimento da CITE, que qualquer revisão de horários flexíveis já atribuídos e a respetiva harmonização com os restantes horários, terá de obedecer a exigências imperiosas do funcionamento do serviço, não se reconhecendo como fundamento para a revogação de horários flexíveis, a existência de horários flexíveis já atribuídos ou a atribuir.

**2.53.** Por ultimo e quanto ao argumento de que o requerente não demonstra a necessidade de lhe ser atribuído o horário flexível solicitado porquanto já foi atribuído à sua companheira horário flexível para a assistência da mesma menor, nos dias e horas agora solicitados, também este argumento tem de improceder, pois, por um lado, a disposição legal que estabelece a possibilidade do gozo de horário flexível determina que tal direito pode ser exercido por qualquer um dos progenitores, ou por ambos e, por outro lado, o facto de não demonstrar sequer a necessidade de lhe ser atribuído o horário em específico, por si requerido, ou sequer a impossibilidade para cumprir outro, não encontra, também correspondência legal.

**2.54.** Uma última consideração terá de ser apreciada porquanto a entidade empregadora na intenção de recusa proferida invoca o Parecer n.º 99/CITE/2015. No entanto, refira-se que no parecer aludido, no pedido que originou esse parecer a trabalhadora solicitou um horário não ajustável aos turnos praticados no estabelecimento, o que não sucede na situação em análise.

**2.55.** 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, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.56.** Saliante-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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 EM 18 DE MARÇO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DE AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**