

## PARECER N.º 189/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 1129-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico datado de 05.03.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções no serviço de ..., na entidade empregadora supra identificada.

**1.2.** Por documento datado de 17.02.2020, a trabalhadora em 19.02.2020 apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

*“(...) Eu, ... ..., como n.º mecanográfico ..., a exercer funções no Serviço de ..., na Unidade de ..., sob o regime trabalho de contrato em funções públicas e desde há 20 anos no .... Residente em ... Venho por este meio, dirigir-me à Ex.ª. SR.ª. ... Diretora para expor e requerer o pedido **de horário flexível** pelos seguintes motivos:*

- *Sou mãe do ... com idade de 7 anos, a frequentar o estabelecimento de ensino no ... (em anexo)*
- *O pai do meu filho, ... trabalha na ... em regime de trabalho por turnos e folgas rotativos (em anexo), que acompanha o nosso filho nos seus dias de folga semanal.*
- *Até então, na minha ausência o meu filho ficava ao encargo da minha mãe (avô) que faleceu recentemente no dia 30 de janeiro 2020 vítima de ...*

*Enquanto mãe e Encarregada de Educação do ..., sempre tentei conciliar os meus deveres profissionais com a minha vida pessoal, contudo se já se afigurava difícil anteriormente, agora torna-se impossível cumprir o horário rotativo que tenho atualmente.*

*Tendo em conta, o estipulado na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º, da Lei n.º 7 /2009 de 12 fevereiro, venho solicitar o ajustamento de horário, para horário em dias úteis das 8 às 16 horas (o horário pode ser alargado até às 20:00 horas) até que o meu filho atinja a idade prevista pela lei. Sinceros cumprimentos (...)"*

**1.3.** Por correio eletrónico datado de 02.03.2020, a entidade empregadora notificou, a trabalhadora da intenção de recusa, nos seguintes termos:

*"(...) Em resposta ao seu requerimento de pedido de flexibilidade de horário, informamos que o mesmo mereceu o seguinte despacho:*

- 1) A trabalhadora vem requerer a atribuição de flexibilidade de horário no período compreendido entre as 08h00 e as 16h00 de segunda a sexta-feira, podendo ser alargado até às 20h00.*
- 2) O superior hierárquico da colaboradora emitiu parecer favorável condicionado à atribuição do horário flexível, referindo que:*

*" (...) só é passível conceder a Flexibilidade de Horário apenas distribuindo os turnos em falta na elaboração do horário (caso seja necessária), de forma equitativa pelos colaboradores em colisão de direitos, de forma a não colocar em causa o funcionamento do Serviço."*

*Face ao exposto e depois de analisado o pedido, conclui-se que o mesmo reúne os requisitos definidos na legislação mencionada, pelo que se propõe o seu deferimento nos seguintes termos:*

*- De segunda-feira a domingo, nos turnos compreendidos entre as 08h00 e as 20h00 com as condicionantes acima mencionadas pelo superior hierárquico.*

*Mais se informa, que não obstante a atribuição do horário flexível, caso o serviço se veja impossibilitado de garantir o seu normal funcionamento, o requerente poderá vir a ter de realizar horários, fora do período de horário ora proposto. (...)"*

**1.4.** Por carta datada de 05.03.2020, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, nos seguintes termos:

*"(...) Eu, ... .. no Serviço ... no regime de CTFP, com o n.º mecanográfico ..., venho por este meio agradecer a avaliação feita relativo ao pedido de horário flexível.*

*Pelos motivos já apresentados e pelos mesmos reunirem os requisitos definidos em legislação mencionada, e na impossibilidade de cumprir o horário nos termos apresentados venho por este meio solicitar a avaliação do meu pedido pelo CITE. (...)"*

## 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, 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)].

---

<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.

**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 designios 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 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 pela trabalhadora, vem este solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível *“(...) em dias úteis das 8 às 16 horas (o horário pode ser alargado até às 20:00 horas) até que o meu filho atinja a idade prevista pela lei (...)”*

**2.28.** Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de um menor com 7 (sete) anos de idade e a necessidade de lhe prestar assistência, bem como a inexistência de retaguarda familiar que lhe permita os cuidados ao menor.

---

<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)

**2.29.** Em sede de apreciação à intenção de recusa, vem a trabalhadora reiterar o pedido formulado.

**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 vem fundamentar a intenção de

recusar o pedido formulado pela requerente basicamente no facto de haver outros trabalhadores/as que também gozam do mesmo direito e que entrando em colisão de direitos, todos terão de fazer todos os turnos e laborar aos fins de semana. Argumenta ainda a entidade empregadora, tentando demonstrar através da junção dos despachos internos proferidos, as exigências imperiosas ou a impossibilidade de substituição da requerente.

**2.33.** Quanto aos argumentos aduzidos 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.** Assim sendo, afere-se do pedido de horário flexível apresentado pela requerente, que compreende uma amplitude horária de 10 horas diárias, não ficando devidamente demonstrado motivo pelo qual, tal horário não poderá ser elaborado.

**2.38.** Da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, resulta, desde logo, que a requerente, tem a categoria profissional de ..., mas não fica demonstrado que as suas funções são de tal forma imprescindíveis, por diferentes, que tal horário não possa ser deferido.

**2.39.** Por outro lado, a entidade empregadora não demonstra que existem direitos em colisão, motivo pelo qual, não se pode dar como demonstrado a colisão de direitos fundamentada pela entidade empregadora. A entidade empregadora alega, mas não demonstra a existência de outros/as trabalhadores/as cujo direito colida com o da requerente.

**2.40.** De igual forma, não são descritas as diversas funções existentes no serviço onde a requerente desempenha funções, 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 à requerente colocaria em causa o funcionamento do serviço.

**2.41.** Quanto à presença da 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/as por turno, como para garantir o regular funcionamento do serviço, 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.

**2.42.** 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 do serviço e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o/a trabalhador/a 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.

**2.43.** 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 a trabalhadora não pode realizar apenas os turnos no período que decorre entre as 08:00h e as 18:00h, com as folgas ao fim de semana.

**2.44.** Todavia, 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.

**2.45.** Aludindo-se ainda para o facto de 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.

**2.46.** 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.

**2.47.** 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.

**2.48.** 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, 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 01 DE ABRIL 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.**