

## **PARECER N.º 573/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 4735-FH/2020

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 13.10.2020 por correio registado datado de 12.10.2020 da entidade empregadora ....., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

**1.2.** Por carta datada de 04.09.2020, a trabalhadora remeteu por correio registado da mesma data, o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que a entidade empregadora rececionou em 07.09.2020, conforme a seguir se transcreve:

“(…)

..., 4 de setembro de 2020

**Assunto:** *Pedido para trabalhar em regime de horário flexível*

*Exmos. Senhores,*

*Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:*

*Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. a 1 fevereiro de 2012, exercendo atualmente as funções profissionais de ... que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.*

*Ora, por motivo de ter um filho menor, de onze meses de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*

*Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).*

*Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira das 8:30 às 17:00 horas, com 30 minutos de intervalo para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, sem prejuízo da dispensa das duas horas diárias para a amamentação que usufruo.*

*Aguardando a V/ prezada resposta,*

*Sem outro assunto de momento, subscrevo-me,*

*(...)"*

1.3. Por carta datada de 25.09.2020, a entidade empregadora remeteu por correio registado datado de 28.09.2020 a intenção de recusa, que esta rececionou em 29.09.2020, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

*Carta registada com AR*

*Assunto: V. missiva remetida à M. Cliente ...*

*Pedido para trabalhar em regime de horário flexível.*

*Exma. Senhora,*

*Venho pela presente e no seguimento da V. missiva, datada de 04.09.2020 e remetida à M. Cliente ....., rececionada apenas em 07.09.2020, na qual V. Exa. apresentou um pedido para a prática de horário flexível no enquadramento do artigo 56º do Código do Trabalho, pelo facto de ter um filho menor de 12 (doze) anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*

*Ora, o pedido apresentado por V. Exa. é a atribuição de um horário fixo das 08:30 horas às 17:00 horas com dispensa de laboração aos fins de semana, e não um horário flexível, em total desvio à norma legal que invoca. De facto, a referida norma, estipula que: **«Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.»** (artigo 56º nº2 do CT). Ora, o horário apresentado por V. Exa. não deixa qualquer margem de adaptação à Empresa, mesmo que fosse viável qualquer alteração ao horário praticado atualmente.*

*O que não é possível.*

*Como é do S. conhecimento, os horários de trabalho praticados são por turnos e rotativos, por forma a proporcionar a cada um dos funcionários, de forma igualitária, equitativa e não discriminativa, o gozo e usufruto, no âmbito da sua esfera pessoal e familiar, dos diversos períodos livres, pois o período em que o estabelecimento está aberto ao público ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho.*

*Acresce referir que os horários de trabalho implementados pela Empresa e a forma como se encontram distribuídos são essenciais ao bom funcionamento do estabelecimento da Empregadora, que labora entre as 07:30 horas e as 22:30 horas, de Segunda a Domingo, bem como ao cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende o funcionamento do estabelecimento e à presença do número mínimo de trabalhadores durante todo o período de funcionamento do local de trabalho a que se encontra V. Exa. afeta.*

*Apenas a distribuição por turnos e rotativa dos horários de trabalho permite que não se beneficiem uns trabalhadores em detrimento de outros, os quais também têm necessidade de conciliação da vida profissional com a vida pessoal.*

*Os turnos são obrigatoriamente rotativos e todos os trabalhadores têm direito a que o seu descanso semanal obrigatório recaia periodicamente ao Domingo e não pode deixar de assim ser nos termos legais e regulamentares.*

*Em obediência à lei e à Convenção Coletiva de Trabalho aplicável a empresa organizou os horários dos turnos e folgas rotativas tendo em consideração esta imposição legal e regulamentar.*

*Quanto à dispensa de trabalho nos fins de semana, tal não é de todo compatível com atividade exercida pela Empresa nem tão pouco se adequa ao seu funcionamento uma vez que o estabelecimento se situa em ..., e, portanto, exige horários mais alargados e distribuídos em sete dias da semana.*

*Para ir ao encontro das pretensões de V. Exa. (horário das 8:30 horas até às 17:00h com folgas aos Sábados e Domingos), não seria possível cumprir perante os outros trabalhadores do estabelecimento direito às folgas ao fim de semana, uma vez que esses são os dias da semana de maior movimento do ... e do estabelecimento, estando apenas um trabalhador de folga e os restantes a trabalhar, de forma a assegurar o melhor atendimento possível ao cliente final, e também é sabido que são os dias de descanso mais requeridos pelas trabalhadoras, razão pela qual a Empresa estabeleceu uma rotatividade, de forma a que todas possam usufruir dos mesmos. Assim e como é referido, o estabelecimento da Empresa, é de laboração contínua não sendo possível nem viável a dispensa de trabalhadores, em períodos de maior afluência de clientela (até nesta época mais conturbada!), e que criaria desigualdades entre e para com os restantes trabalhadores.*

*Por outro lado, a pandemia que se abateu no país (e no mundo) veio pôr em causa toda a atividade da Empresa. De facto, o setor ... foi, e está ainda a ser, um dos setores da economia mais afetado pela doença COVID-19.*

*Como é do S. conhecimento, o estabelecimento esteve sem qualquer atividade durante vários e longos meses, tendo, no entanto, a Empresa de fazer face aos compromissos a que a mesma se obrigou, entre outros as retribuições dos seus trabalhadores.*

*Para o efeito recorreu aos apoios concedidos pelo Estado, os quais não foram suficientes, o que culminou inevitavelmente, com vista à solvabilidade*

*da mesma, na cessação de diversos contratos/postos de trabalho, como única alternativa para não inviabilizar a atividade e os restantes postos de trabalho, mantendo apenas os postos de trabalho essenciais e mínimos ao desenvolvimento da atividade.*

*Assim, e apenas com cerca de três meses de reabertura do estabelecimento, o volume de faturação permite apenas - e nem sempre - fazer face às despesas inerentes - pois como pôde verificar, a afluência ao ... fica ainda muito aquém do expetável, mesmo para este período conturbado. As pessoas continuam a mostrar receio, e optam cada vez por espaços ao ar livre, o que vem fragilizando a Empresa.*

*Mais ainda, nesta fase, de início de ano letivo, que tem culminado num aumento significativo de casos, o que vem ainda influenciar o afastamento das pessoas, sem perder de vista a questão dos turistas, que face às restrições impostas nos corredores aéreos com Portugal, obrigando ao cumprimento de um período de quarentena nos países de origem, facto que também influenciou negativamente a afluência aos ...*

*Pelo que, como compreenderá, não é exequível à Empresa proceder à contratação de mão de obra externa, o que, para cumprir a sua pretensão se mostraria inevitável, por forma a cumprir os horários alargados impostos pela Administração do ....*

*Apela-se a assim à S. colaboração, pois só em conjunto será possível ultrapassar esta crise e recuperar o quotidiano a que já nos tínhamos habituados, sendo que, e como é do S. conhecimento, a equipa veio sendo reduzida ao estritamente necessário, não existindo mão de obra suficiente que permita proceder à uma alteração dos horários, nos termos em que pretende, em tão pouco existe consentimento por parte dos restantes trabalhadoras para tal.*

*Com base nos fundamentos invocados, a Empresa não tem outra alternativa senão o de recusar o pedido de trabalho em regime de horário flexível (que repita-se considera fixo em total desvio à norma legal invocada), nos termos pretendidos, devido a manifesta impossibilidade relacionada com o funcionamento da Empresa e, muito especificamente, com o funcionamento do estabelecimento onde a atividade é prestada, designadamente perante um numero de efetivos ao serviço muito reduzido, por forma a manter o estabelecimento em funcionamento.*

*Desde sempre a Empresa assumiu o compromisso de dar igual tratamento a situações idênticas, promovendo a igualdade e a não discriminação entre trabalhadores, sempre no respeito pela lei. Ao contrário, a pretensão de V. Exa. é inviável e impraticável e, para além disso, não toma em devida consideração a lei, as necessidades de funcionamento do estabelecimento que se refletem na organização dos tempos de trabalho, nem os compromissos assumidos com os outros trabalhadores.*

*Contudo, desde já, a Empresa manifesta disponibilidade para analisar qualquer proposta alternativa que queira apresentar, ou para mais tarde, caso a situação económica evolua positivamente, reanalisar a S. pretensão.*

*Na expetativa da S. melhor compreensão,*

*Subscrevo-me com os melhores cumprimentos, (...)"*

**1.4.** Por carta datada de 01.10.2020 a trabalhadora, apreciou a intenção de recusa, que remeteu à entidade empregadora por correio registado de 02.10.2020, que recebeu em 08.10.2020, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Carta com A/R

*Assunto: Recusa do pedido de horário flexível requerido nos termos e para os efeitos dos arts. 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*

*Exmos. Senhores,*

*No passado dia 4 de setembro de 2020 a trabalhadora ora requerente através de missiva cujo teor se dá aqui por economia integralmente reproduzido, nessa data enviada submeteu um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra, lhe fosse concedida autorização para trabalhar em regime de horário flexível até o seu filho menor, de 12 meses de idade, completar 12 anos.*

*Resulta do art. 56.º do Código de Trabalho que "O trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)".*

*Ora, como de resto já é do conhecimento de V. Exas., a requerente encontra-se exatamente nessa condição - cfr. atestado da Junta de Freguesia.*

*O agregado familiar da requerente é composto exclusivamente por si e pelo seu filho menor de 12 meses com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*

*O paradeiro do progenitor do seu filho menor é nas mais das vezes desconhecido sendo certo que o mesmo não presta qualquer acompanhamento ou apoio ao menor negligenciando-o por completo e a atividade profissional da própria requerente no cumprimento dos horários que tem vindo a cumprir ao serviço da sua empregadora, não lhe permite entregar e/ou recolher o menor na ama nem acompanhá-lo, e guardá-lo aos Sábados e Domingos.*



*Ao contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho flexível proposto, a respondente teria naqueles referidos dias sempre o período a partir das 17.00h - momento em que livre por dia, absolutamente essencial aos seus afazeres pessoais e sobretudo familiares e maternas.*

*Nomeadamente abre-lhe a possibilidade de recolher o seu filho menor no estabelecimento retro, guardá-lo aos Sábados e Domingos no citado período temporal, bem como para o cumprimento dos restantes deveres sobretudo maternas de educação, cuidado e acompanhamento do mesmo, como supra se refere, menor.*

*O pai não o faz, nem tem possibilidade e sequer vontade, de prestar esse acompanhamento ou apoio.*

*O cumprimento pela requerente do seu atual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixará de dispor dos períodos supra aludidos momentos em que o estabelecimento não labora, para cuidar e acompanhar o seu filho bem como aos Sábados e Domingos, dias em que a ama não presta esse serviço.*

*Nessas horas e dias tem de ficar com a ora requerente, não havendo mais ninguém que o possa guardar e acompanhar não tendo a requerente qualquer solução para o acompanhamento daquele durante todo esse período do dia nomeadamente para o ir buscar à ama e ficar com ele depois disso.*

*A requerente sugeriu tal horário entre outros, mas sem limitação de forma a poder recolher o menor ao estabelecimento que pelo mesmo é frequentado e ficar com ele após esse momento, e acompanhá-lo aos Sábados e Domingos nos períodos supra não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento de V. Exas. nem de obter para si qualquer privilégio em relação às/aos demais colegas como parece ser essa a V/ interpretação.*

*Ora,*

*Entre outros argumenta a entidade que o pedido da requerente não configura um horário flexível por estar em causa um pedido de horário fixo.*



*Sobre esta questão convém referir em primeiro lugar que o pedido do trabalhador não só está formulado nos termos legais como observado os requisitos previstos no artigo 56.º do CT, n.ºs 2.4, 2.4.1, e 2.4.2. não sendo por demais sublinhar a doutrina unânime no sentido de 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 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, tal como decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho, que define como 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.*

*Por outro lado, convirá acrescentar que subjacente às exigências de fundamentação da recusa por parte da lei às entidades empregadoras, encontra-se a preocupação enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de promover a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e os/as outros/as trabalhadores/as.*

*E, a CITE, ao analisar, nos termos legais, os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível e análise que faz caso a caso, aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excepcionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, senda certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, e, colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal que configura um direito com*

*importantes consequências na vida do/a trabalhador/a, considerando certa doutrina, inclusive, como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do/a trabalhador/a, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, tal como se verificou no Parecer ora posto em crise, com os elementos constantes do processo inicial, sublinhando neste ponto a orientação contida no n.º 2 do mencionado artigo 57.º: "(...) – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. (...)".*

*Convirá também sublinhar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho impede a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a, o que não aconteceu neste caso, no processo inicial nem em sede da reclamação, ao continuar sem ser feita alusão, em concreto, à organização dos tempos de trabalho ou à demonstração das razões ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tal como determina o mesmo artigo 57.º.*

*Na verdade, por não serem verdadeiros, por desvirtuarem a verdade, ou por não passarem de meras alegações genéricas, abstratas, conclusivas, asserções jurídicas ou juízos de valor sem qualquer sentido ou cabimento impugna a trabalhadora respondente todo o teor da resposta deduzida.*

*Com efeito, a requerente faz por demonstrar a impossibilidade de prestar trabalho no horário a que presentemente se encontra adstrita, uma vez que, como de resto é do V/conhecimento, não tem familiares, nem qualquer outra pessoa, nas proximidades da área em que reside, que possam entregar e/ou recolher o menor ou acompanhá-lo no período que se segue ao encerramento dos serviços da ama que dele cuida, bem como não é do seu conhecimento qualquer instituição que preste este serviço e ainda que*

*assim sucedesse, certamente não conseguiria suportar os encargos e custos inerentes a tal.*

*Por outro lado, considerando a estrutura e modo de funcionamento da empresa, não resulta fundamentação apresentada por V. Exas. a impossibilidade de substituir a trabalhadora, ou mesmo uma necessidade imperiosa e prejudicial para V. Exas de contratar nova colaboradora para substituir a Requerente no período em que está ausente.*

*Com efeito, existem diversos colaboradores com conhecimento e aptidão para exercer as funções da requerente nos períodos em que a mesma não pode estar presente, podendo não só prestar serviço nesse período como substituí-la.*

*Aliás falso o alegado pela empresa porquanto os horários são elaborados semanalmente e dados a conhecer aos trabalhadores ao sábado ou domingo.*

*E face à clientela do estabelecimento maioritariamente ... - o volume de trabalho é muitíssimo maior durante os dias úteis da semana, não se entendendo o que quer dizer a empregadora com "dias de maior movimento". Não concretiza nem especifica tal expressão. É genérica, meramente valorativa e amputada de factos concretos.*

*Sendo igualmente certo que o horário ora proposto não colide com a realização de quaisquer deveres laborais e organizacionais e/ou serviço da empresa.*

*Aliás nos períodos de ausência da requerente - férias, baixas, folgas ou quaisquer outro - é um dado adquirido que a o serviço não saiu prejudicado por tal circunstância.*

*Ademais, mesmo que os genéricos e abstratos argumentos apresentados por V. Exas. correspondessem à realidade e frise-se não correspondem, tomando os mesmos em consideração não se percebe, nem V. Exas. o explicam com factos concretos porque é que a circunstância da requerente passar a desempenhar as suas funções no horário que requer iria prejudicar o serviço na empresa.*

*Limitam-se a genericamente assim o arguir sem, no entanto, descreverem as razões e fundamentos em concreto que justificam tal conclusão.*

*Aliás V. Exas. confessadamente admitem que o mercado é volátil e o volume e quantidade do serviço sofre - como de resto sucede em todas as empresas e é do conhecimento geral - diversas oscilações pelo que cingirem-se às afirmações vertidas na V/ resposta é meramente conclusivo e insuficiente.*

*E assim sendo, face ao exposto, e ao que crê a requerente, não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo certo que ao contrário do imposto legalmente as alegações da empregadora nessa matéria ou são genéricas, abstratas e vagas, amputadas de qualquer facto concreto que as materialize ou consubstancie, ou têm por base meras hipóteses prejuízos de valor sem qualquer sentido.*

*Pois que,*

*Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57º do CT sob a epígrafe «Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível» dispõe: "(...) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

*b) Declaração da qual conste:*

*- que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador*

*apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

*8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

*a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*

*b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

*c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

*9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

*10 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (,.,)."*

*Como facilmente se alcança, da V/ resposta, não consta o motivo justificativo da recusa na forma determinada pela lei, por ausência da indicação concreta dos factos e circunstâncias que integram as "exigências*

*imperiosas do funcionamento da empresa, ou “na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” e fundamentam a recusa.*

*Ora, para a validade da recusa é necessária a indicação da factualidade real e concreta das “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” ou da “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.”*

*Além de tudo, as citadas abstratas justificações também não se revestem de qualquer veracidade.*

*Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do sei-viço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.*

*Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas.*

*Por outro lado, deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.*

*Assim, considera-se que, em concreto, a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*E, o simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o exercício do mesmo direito, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.*

*E sublinhe-se que tal alegação é completamente FALSA.*

*Caso venham a existir outros/as trabalhadores/as que requeiram o exercício do mesmo direito, numa eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: “Ora salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retomo à rotação de horário.”*

*Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercê-los equitativamente.*

*Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos/às trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os/as trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.*

*Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta e/ou especifica motivos, fundamentos e razões concretas que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o seu funcionamento, bem como não indica os concretos períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados.*

*De resto,*

*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 “(4 Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.”*

*A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)”*

*Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “Tarefas fundamentais do Estado”: “G..) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

*(...) d) Promover o bem estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

*(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.*

*Seguidamente, na Parte 1 da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título 1 Princípios gerais, o artigo 13º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:*

*“(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

*2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

*No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “Direitos dos trabalhadores” recomenda:*

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

*a) (...);*

*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;*

*c) (...)*”

*E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:*

*“(...) 1- A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...) e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” “(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto á sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica dos pais. (...)*”.

*Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão 1 Disposições gerais*



sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“(…) 1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...) (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo 1 Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho

“(…) 1 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 - Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, disciplina:

“(…) n.º 1 – O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “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". n.º 4 - "O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas".*

*Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção 1 Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe "Deveres do empregador" que:*

*"(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal".*

*E impõe, quanto á organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212º sob a epígrafe "Elaboração do horário de trabalho" que a entidade empregadora deve:*

*"(...) a) (...);*

*b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...);"*

*Na sequência de todo o exposto compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar, em primeiro lugar, que a legislação supra estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, cuja prática se deve concretizar na fixação pelas entidades empregadoras de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação com os trabalhadores e as trabalhadoras com responsabilidades familiares, de acordo como disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo apenas ser recusados os pedidos ... com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa,*

*ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido na análise destes casos, concretizando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas, não bastando alegar eventuais dificuldades.*

*As entidades empregadoras deverão manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como parece ser a situação ora em análise.*

*Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os argumentos apresentados por ambas as partes empregadora e pela trabalhadora, do modesto entender da Requerente, conclui-se que V. Exas. não lograram demonstrar, suficientemente, razões que fundamentem a exceção de recusar o direito solicitado, designadamente em que medida tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do CT.*

*Razões pelas quais nada obsta a que o requerimento apresentado de flexibilidade de horário seja aceite nos termos formulados de acordo com as necessidades da requerente e do menor.*

*(...)"*

## **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,

---

<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)

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 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 esta, solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitando a que o seu horário seja realizado de 2.<sup>a</sup> feira a 6.<sup>a</sup> feira, das 8h30 às 17h30, com pausa de descanso de 30 minutos.

**2.28.** Fundamenta o pedido alegando para o efeito que tem um filho com 11 (onze) meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.29.** Alega ainda para o efeito que não tem retaguarda familiar nem o progenitor que a possa auxiliar no acompanhamento do menos.

**2.31.** Em sede de apreciação à intenção de recusa a requerente vem reiterar o pedido formulado, referindo ainda, que a entidade empregadora não demonstrou exigências imperiosas ou que a sua substituição não fosse possível.

**2.32.** A atribuição de horário flexível a trabalhador/a com responsabilidades parentais obedece a determinados requisitos, a saber, a vivência em comunhão de mesa e habitação com filho/a menor de 12 (doze) anos de idade, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, bem como indicação do horário

pretendido para efeitos de conciliação, o qual se deverá conter dentro de certos limites.

**2.33.** Estipula a lei que o/a empregador/a só poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).

**2.34.** 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 exprime 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.

**2.35.** Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (cf. 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, bem como o descanso semanal).

**2.36.** Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre, de facto, que

existem razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

**2.37.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3, do mesmo dispositivo legal, regula o modo de proceder do/a empregador/a para elaborar o horário solicitado.

**2.38.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização de trabalho definida.

**2.39.** Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, assumindo, naturalmente, maior relevância pela sua essência, os direitos com consagração constitucional por se tratarem de direitos fundamentais, prevalecendo sobre os demais direitos, dos quais sobressaem os direitos da parentalidade, atendendo que a maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes.

**2.39.** Quanto à pausa de descanso de 30 minutos, cumpre referir que é doutrina unânime da CITE, conforme espelhada em diversos Pareceres, nomeadamente o Parecer n.º 15/CITE/2010, que *“(...) Parece razoável que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de Setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade,*

*posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.*

*De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar. (...)"*

**2.40.** Face ao exposto, o pedido de horário flexível apresentado compreende uma amplitude horária diária que corresponde ao período normal de trabalho e deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.

**2.41.** Quanto ao 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 à entidade empregadora 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 trabalhador com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.

**2.42.** Ora, a entidade empregadora em sede de intenção de recusa invoca que a secção onde a requerente desempenha funções:

- Que o horário solicitado pela trabalhadora não corresponde a um horário flexível.
- Que o estabelecimento onde a requerente desempenha funções labora de segunda-feira a domingo num horário compreendido entre as 07h30 e as 22h30;

- Que os horários são elaborados por turnos e de forma rotativa e que todos os/as trabalhadores/as têm direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar pessoal;
- Que não é possível a requerente ter dispensas apenas ao fim de semana porquanto o estabelecimento comercial encontra-se inserido em ..., cujos horários são mais alargados;

**2.43.** Ora, analisada a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, antes de mais, cumpre desde já referir que a entidade empregadora em sede de intenção de recusa, não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa esse funcionamento.

**2.44.** Face ao teor da intenção, afere-se que a entidade empregadora se limita apenas a alegar a impossibilidade de a trabalhadora realizar as suas funções no turno solicitado, não indicando quantos turnos existem, quantos trabalhadores/as são necessários para cada um dos turnos, nem quantos/as trabalhadores/as detêm com a mesma categoria profissional da requerente.

**2.45.** Quanto à alegação de que todos/as os colaboradores/as têm direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida pessoal e familiar, não é demais relembrar a entidade empregadora, que o motivo pela qual a requerente solicita um horário flexível, está relacionado com o facto de ser mãe de uma criança menor de 12 anos de idade, direito este consagrado constitucionalmente e previsto na legislação nacional e internacional em vigor.

**2.46.** Quanto à alegação de que o pedido da trabalhadora não consubstancia um pedido de horário flexível, remete-se tal fundamentação para os pontos 2.18. e seguintes do parecer.

**2.47.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, 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.** A entidade empregadora 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 11 DE NOVEMBRO, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, 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.**