

## PARECER N.º 688/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 5369-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** Em 26.11.2020, a CITE recebeu 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 de ...

**1.2.** Por carta datada de 28.10.2020, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“(...) Ex.mos Recursos Humanos,*

*Eu, ..., ..., a exercer funções na ..., com o nº mecanográfico (...).*

*Venho por este meio apelar solenemente a V. Exa. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível (com a antecedência de 30 dias) para trabalhador com responsabilidades familiar de modo a acompanhar e prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos, ... (...) nascido a 12 de Novembro de 2017, portador de C.C Nº (...).*

*Seguindo os termos do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, requerer autorização para beneficiar, pelo período de um ano (sujeito a renovação), dos seguintes **horários de trabalho**:*

**Manhãs:**

*Das 08h00 às 17h00 de 2º a 6º Feira*

*Pausa almoço: 13h00-14h00*

*Das 09h00 às 18h00 de 2º a 6º Feira*

*Pausa almoço: 14h00-15h00*

**Intermédio:**

*Das 10h00-19h00 de 2º a 6º Feira*

*Pausa almoço: 15h00-16h00*

**Tarde/Noite:**

*Das 12h00 às 21h00 de 2º a 6º Feira*

*Pausa almoço: 16h00-17h00 ou 17h00-18h00*

**Feriados:** *Em dias de semana farei todos.*

**Folgas:** *Sábado e Domingo*

*Peço que as minhas folgas sejam apenas aos fins de semana, de forma a garantir o acompanhamento do crescimento saudável e emocional do meu filho, pois não tenho com quem o deixar nesses dias porque o pai encontra-se com folgas rotativas.*

*Nota: Começar e acabar a semana sempre no mesmo Turno (manhã/noite);*

*Declaro que o menor, vive em comunhão de mesa e habitação e que o outro progenitor exerce atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial. (...)*

**1.3.** Por carta datada de 16.11.2020, a entidade empregadora apresentou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

**Assunto:** *Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção, no dia 28 de outubro de 2020, da carta dirigida à ... através da qual solicita que o seu horário seja organizado por forma a incluir a realização de um horário entre as 08h00 e as 21h00, nos termos que adiante se irão expor, de segunda a sexta-feira, requerendo ainda a atribuição de folgas fixas.*

*Assim, pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.*

*Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de **alteração de horário de trabalho**, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

**(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido**

*Segundo o n.º 2 do artigo 56º do CT, o horário flexível é «aquele em que o **trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas** de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «**os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário**, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa **margem de tempo definida pelo empregador**. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT].*

Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.L 1-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que «[t]endo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos **tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com os colegas - de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso** (art.º 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.». E acrescenta, «[n]estas circunstâncias, **que ultrapassam a razão de ser do direito**, é de **concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível**, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que **o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido**.» (sublinhado nosso).

Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º 305/19.7T8PDL pelo Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, na qual se refere que «(...) a figura jurídica do horário flexível incide, especificamente, sobre os limites diários, concretamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.» E acrescenta, «Ora, mesmo até aceitando, em abstrato, a eventual prática, dentro de um horário flexível, de um horário fixo, o que aqui se nos apresenta, no entendimento do Tribunal, não é um horário flexível. **É, sim, uma desvirtuação dos seus fundamentos, dos seus pressupostos, em que a trabalhadora, pura e simplesmente, define, unilateralmente, um determinado horário que pretende (Aqui se incluindo os dias de descanso), muito para além da fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e à margem de qualquer parâmetro previamente delineado pela empregadora, em manifesto desrespeito pelo poder de direção da mesma neste âmbito** (...).

Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que «Se o trabalhador pretender exercer esse direito, **ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho** (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo **dentro dos parâmetros fixados pela lei** (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; **muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar- o horário flexível diz respeito aos limites diários.**» (sublinhado nosso).

Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de folgas, com folga fixa aos sábados e domingos. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.

A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES- Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) dispõe, na respetiva Cláusula 10.ª, alínea c), o seguinte: “nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar

*preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.”*

*Além das decisões já referidas, também o Tribunal Judicial do Porto, 5ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que “[d]o exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré.”*

*Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.*

*Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.*

*Sem prescindir,*

*(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja “...” V. Exa. exerce funções de ... (doravante designada por «loja»). A loja está em funcionamento entre as 08h30 e as 23h00, embora temporariamente tenha de encerrar às 22h00, em virtude das medidas relacionadas com a pandemia.*

*Isto posto:*

*1. A loja tem um total de 7 trabalhadoras a tempo inteiro.*

2. *Existe atualmente uma trabalhadora com dispensa para amamentação e ainda situações de ausência motivadas pela pandemia da COVID-19.*

3. *Os trabalhadores da loja desempenham funções de ..., cabendo-lhes, além do atendimento ao cliente, a execução de várias tarefas, entre as quais a receção, reposição e organização da mercadoria, venda de produtos ...*

4. *Para além disto, na área de ..., existe uma necessidade maior de acompanhamento e aconselhamento ao cliente, devendo indicar os produtos mais adequados às suas necessidades (...), executar as medições específicas para fabrico das ... e ..., bem como a prestação de assistência ...*

5. *Como tal, as funções desempenhadas por V. Exa. e pelos restantes trabalhadores pressupõe uma forte componente de atendimento ao cliente, com uma grande personalização do serviço.*

6. *A loja pratica os seguintes horários:*

- a. 08h00 às 17h00 ou 09h00 às 18h00 (manhã);*
- b. 10h00 às 19h00 ou 11h00 às 20h00 (intermédio);*
- c. 13h00 às 22h00 ou 14h00 às 23h00 (Fecho).*

7. *Para que a loja consiga operar são necessárias, no mínimo, três trabalhadores, por forma a que esteja pelo menos um atribuído a cada horário (manhã, intermédio e fecho), embora aos fins de semana se exijam, pelo menos, quatro trabalhadores.*

8. *Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se ao todos os dias ao final da tarde, entre as 17h00 e as 19h00, aumentando de forma muito significativa durante o fim de semana, durante todo o dia.*

9. Aliás, aos fins de semana existe um aumento muito significativo das vendas, principalmente quando existem ..., pelo que se exige um maior número de trabalhadores em loja para dar resposta a esta afluência.

Ora,

10. V. Exa. pretende que o horário seja organizado por forma a não realizar o horário da noite, bem como folgas fixas ao fim de semana.

11. Mais concretamente, os horários a praticar de segunda a sexta-feira indicados por V. Exa. são os seguintes:

Manhãs:

a) 08h00 às 17h00, com pausa de almoço entre as 13h00 e as 14h00;

b) 09h00 às 18h00, com pausa de almoço entre as 14h00 e as 15h00.

Intermédio:

c) 10h00 às 19h00, com pausa de almoço entre as 15h00 e as 16h00.

Noite:

d) 12h00 às 21h00, com pausa de almoço entre as 16h00 e as 17h00 ou entre as 17h00 e as 18h00.

12. Até à data, a loja tem procurado facilitar tanto a atribuição de horários que não impliquem o horário de fecho, bem como a atribuição de mais folgas ao fim de semana.

13. Com efeito, quer em relação à V. Exa., quer em relação aos restantes trabalhadores, sempre se verificou uma preocupação acrescida no sentido de procurar conciliar a atividade profissional com a vida pessoal.

14. *Todavia, a loja não consegue assegurar o seu funcionamento perante a existência de um trabalhador com folgas fixas e impossibilitado de realizar horários de fecho.*

15. *Em circunstâncias normais, a loja já enfrentaria as vicissitudes habituais decorrentes da sua atividade, mas perante a atual pandemia, as dificuldades foram agravadas, principalmente nas situações de infeção ou de isolamento, exigindo-se uma maior disponibilidade de todos perante tanta incerteza.*

16. *Como se indicou, a loja tem a necessidade de colocar uma trabalhadora em cada um dos horários (abertura, intermédio e fecho), a fim de cobrir todo o período de funcionamento, salvo aos fins de semana, em que se torna necessário mais um trabalhador.*

17. *Caso V. Exa. passe a realizar este horário de forma fixa, serão colocados em causa os períodos de fecho de loja, para além de sobrecarregar os restantes com a realização desses horários.*

18. *Além disto, o horário que indica (12h00 - 21h00) apenas é praticado em lojas de maior dimensão ou, muito excecionalmente, quando estão em loja muitos trabalhadores (Ex. 6 trabalhadores).*

19. *Quer isto dizer que, na prática, a atribuição deste horário implicaria a criação de um horário novo e que na realidade exigiria a colocação de mais um trabalhador para assegurar o fecho de loja, já que habitualmente a loja encerra às 23h00.*

20. *Também relativamente aos **fins de semana** se verificam muitas dificuldades, neste que é um período em que a loja carece de maior reforço para responder ao aumento da procura e potencial volume de vendas.*

21. *Mais concretamente, após análise do horário a realizar em janeiro tendo em conta a hipotética atribuição das folgas fixas, verificou-se, por exemplo, que nos dias 3 e 10 de janeiro a loja não*

*poderia funcionar nem abrir ao público, pois o número de trabalhadores em loja não o permitiria, tendo em conta as ausências de outros trabalhadores.*

*22. Adicionalmente, se lhe forem atribuídas folgas fixas será muito complicado garantir o gozo dos dias de descanso semanal aos restantes colaboradores durante o período do fim de semana.*

*23. O Contrato Coletivo aplicável, já mencionado, determina que «nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias».*

*24. Assim, em face desta obrigatoriedade em assegurar a rotatividade dos dias de descanso semanal por forma a que coincidam com os domingos, também consecutivamente em relação aos sábados, a atribuição do horário requerido poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria ilegal.*

*Em suma,*

*25. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.*

*26. A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem.*

*27. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados*

*em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.*

*28. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.*

*29. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho, nem tampouco a modificação do regime de descanso semanal.*

*Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado nem documentado, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT.*

*Com os melhores cumprimentos (...)*”.

**1.4.** Por carta datada de 21.11.2020, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*“(...) Resposta à Recusa de Pedido de Alteração de Horário de Trabalho*

*No passado dia 28 de outubro de 2020 fiz um pedido de horário flexível à minha empresa ... que me fosse concedido o horário com os seguintes turnos:*

*a. 08h00 às 17h00 ou 9h00 às 18h00 (manhã)*

b. 10h00 às 19h00 (intermedio)

c. 12h00 às 21h00 (noite)

*De segunda-feira á sexta-feira, de modo a garantir o acompanhamento do meu filho ... de 3 anos.*

*O meu pedido fundamentou-se na mudança de folgas fixas (aos fins de semana) do meu companheiro ... para folgas rotativas à pedido da sua empresa face à crise que passam por causa do momento atual em que vivemos com o COVID-19, em que a empresa teve de dispensar vários funcionários. Deixando-me assim encarregue de ficar com meu filho aos fins de semana pois ele já não podia fazer esse mesmo acompanhamento que tem vindo a fazer desde 2017, o ano em que o nosso filho nasceu.*

*Após receção do meu pedido a empresa perguntou o porquê de eu estar a pedir para sair às 21h00 visto que o turno da noite termina às 23h00 (neste momento atual da pandemia termina as 22h), a qual eu respondi que o motivo seria assegurar o meu direito de poder conciliar a minha vida familiar e a profissional. Pois eu não tenho transporte próprio e necessito sempre que o meu companheiro me vá buscar de carro quando faço noite.*

*O que implica que ele tenha sempre que sair com o nosso filho a meio da noite, seja se ele estiver já a dormir ou não, o que faz com que a criança nunca tenha uma rotina de sono normal e regulada pois acaba sempre por acordar na viagem, ou que durma sempre tarde. Dormindo sempre entre as 23h00 e às 00h00 e acordando sempre às 7h30 ou 8h00 para estar na creche por volta das 9h. Não dormindo as horas (10horas a 13horas por dia) recomendadas pela OMS - Organização Mundial de Saúde.*

*No dia 17 de novembro de 2020 recebo uma carta da empresa para tomar conhecimento da recusa da atribuição do horário por mim solicitado, sendo alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa tendo em conta que o horário requerido é incompatível para a empresa, que tenho funções de venda de saúde e/ou de ... em que além do atendimento ao cliente, a execução de várias tarefas, com a receção de mercadoria, reposição, organização e que como o meu turno centra-se na parte da ... uma necessidade de maior de acompanhamento dos clientes.*

*Que a atribuição do horário pretendido iria causar uma desorganização dos turnos/equipas de trabalho, obrigando a alterar horários das colegas e que qualquer alteração aos regimes de horários implicaria injustiças, conflitos internos na equipa, desmotivação e desigualdades entre colaboradores. E que resultariam em prejuízos para a empresa, funcionamento da loja e a produtividade e qualidade do serviço.*

*Analisemos então.*

*No meu pedido de horário flexível eu estou sempre presente em todos os turnos, garantindo sempre o funcionamento do mesmo, fazendo as tarefas diárias necessárias. Sendo que as... terminam às 20h, o meu horário pedido (noite) sairia às 21h00 conseguindo assegurar o atendimento personalizado ao cliente e garantindo a suposta venda no final do mesmo.*

*Alega também que o meu pedido não se trata de um horário flexível, mas sim de um horário fixo. O que a lei me permite e constitui é a flexibilização do meu horário de trabalho, porque tenho um filho menor de 12 anos a meu cargo, podendo escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, foi o que fiz.*

*A folga aos fins de semana implica estar em casa com o meu filho menor, de forma a garantir o seu acompanhamento, pois já não será assegurado pelo pai como tem sido.*

*Informo também que apresentei uma declaração do trabalho do meu companheiro em que afirma que o mesmo ficou sujeito a mudança de horário passando de folgas fixas aos fins de semana para folgas rotativas, tal como o horário que o mesmo me consegui facultar.*

*Outra razão apresentada é de ter uma colega que se encontra a usufruir dos seus direitos de recém-mamã ao ter a dispensa para amamentação, mas a mesma termina no final do mês de novembro.*

*Alegando também os efeitos da pandemia, como as ausências motivadas pela mesma. Sendo que esta situação é nova para todos e exige alterações constantes e é uma coisa que não pode ser controlada, portanto não é algo que possa ser utilizado como motivo de recusa ao meu pedido de horário flexível.*

*Indicam também que nos dias 3 e 10 de janeiro a loja não poderia estar aberta ao público por não ter funcionárias suficientes. Nesses dois dias encontram-se três funcionárias disponíveis no horário, mas já aconteceu estarem o mesmo nº de colaboradoras e até mesmo só 2 a garantir o funcionamento da loja. E ainda existe a possibilidade de haver uma ajuda de colaboradoras de lojas vizinhas que possam garantir o horário.*

*Não conseguindo a aprovação do meu pedido de horário flexível, implica uma despesa maior para a minha família, em amas aos fins de semana, sendo que já pago uma creche.*

*Por último, considero-me uma pessoa honesta e uma colaboradora focada nos clientes e nos objetivos da empresa, nunca fiz qualquer pedido e se o faço agora é porque o meu pedido é perfeitamente atendível e razoável. Só peço compreensão e boa vontade porque não existe nenhuma mãe que não queira o bem-estar do seu filho e que não lute pelos seus direitos.*

*Obrigada. (...)*

## **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).

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

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

mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do 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

---

<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)

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)].

**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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora solicita, para prestar assistência ao seu filho menor de 12 anos, nascido a 12.11.2017, pelo período de um ano, os seguintes horários:

Manhãs: das 8h às 17h (intervalo de descanso das 13h às 14) ou das 09h às 18h (intervalo de descanso das 14h às 15) de 2.ª a 6.ª feira;

Intermédio: das 10h às 19h (intervalo de descanso das 15h às 16h), de 2.ª a 6.ª feira;

Tarde/noite: das 12h às 21h (intervalo de descanso das 16h às 17h ou 17h-18h) de 2.ª a 6.ª feira;

Mais indica que pretende começar e terminar a semana sempre no mesmo turno (manhã/noite);

**2.28.** No que concerne à intenção de recusa, a mesma é assente em dois tópicos de fundamentação principais, a saber: “do conceito de horário flexível e da formulação do pedido” e “das exigências imperiosas do funcionamento da loja “...”.

**2.29.** Assim, no primeiro tópico, a entidade empregadora discorre sobre a inexistência de correspondência do pedido da trabalhadora com o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, uma vez que a trabalhadora inverte e desvirtua o procedimento de horário flexível, por pretender um horário fixo e por solicitar uma alteração do regime de folgas, retirando ao empregador o direito que tem em estabelecer o horário de trabalho; No segundo tópico, a entidade empregadora apresenta as razões que considera

inviabilizadoras da atribuição do horário solicitado, alegando exigências imperiosas do seu funcionamento.

**2.30.** Com efeito, reportando-nos ao primeiro bloco de fundamentação do empregador, cumpre referir o seguinte:

**2.30.1.** Ora, como é por demais sabido, o entendimento maioritário desta Comissão, vai no sentido de assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica as horas de início e termo da jornada diária de trabalho, bem como, dos dias da semana que pretende usufruir do descanso semanal obrigatório e complementar.

**2.30.2.** Esta posição, fundamenta-se desde logo nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

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

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

**2.30.5.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do

período normal de trabalho diário.

**2.30.6.** Quer isto dizer que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelo disposto no n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento (caso exista) e que deverão ser fixados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

**2.30.7.** Ora, nada disto impede que o/a trabalhador/a quando faz o seu pedido, apresente a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a ratio da norma.

**2.30.8.** Neste sentido, deve considerar-se sempre a amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.30.9.** Aliás, interpretar de outra forma, seria em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora em todos os dias da semana.

**2.30.10.** Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude da profissão pretendida/desenvolvida acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias



da semana, e como tal, inviabilizar o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.30.11.** De facto, interpretar assim, seria obrigar os/as trabalhadores/as a escolher profissões que lhes permitissem ter determinados dias livres ou, em alternativa, quando quisessem ter filhos/as, terem de mudar de profissão de forma a atingir a almejada conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.30.12.** E não se diga que a escolha do/a trabalhador/a consubstancia uma inversão do procedimento do horário flexível e/ou uma limitação ao poder de direção do empregador, porquanto a trabalhadora limita-se a pedir o horário que considera como adequado à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, podendo o empregador, caso não concorde com ele, socorrer-se do n.º 2 e n.º 3 do artigo 57.º do CT, proferindo uma intenção de recusa fundamentada em motivos imperiosos de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, cabendo a esta Comissão emitir o Parecer a que alude o n.º 6 do artigo 57.º do CT.

**2.30.13.** A isto acresce que se afigura que quanto mais limitada for a escolha do/a trabalhador/a, mais fácil será a demonstração dos motivos imperiosos do funcionamento da empresa e/ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

**2.30.14.** Não será ainda despiciendo invocar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo

aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

**2.30.15.** Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora<sup>3</sup> se pronunciou em situação semelhante, referindo que: “(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas 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 seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”.

**2.31.** Nesta senda, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia apenas aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos, o que se adianta desde já, que se considera que não foi realizado.

**2.32.** Com efeito, reportando-nos agora ao segundo bloco de alegações do empregador, cumpre referir 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

---

<sup>3</sup> Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

indispensável.

**2.33.** Neste sentido, após análise ao circunstancialismo factual descrito pelo empregador, cumpre referir que se entente que o mesmo não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, na medida em que o empregador apresenta alegações conclusivas, sem demonstrar como se concretizam as suas alegações.

Vejamos,

**2.34.** Refere o empregador que a loja onde a trabalhadora requerente exerce funções se encontra dividida em três turnos (manhã, intermédio e fecho). Para garantir o normal funcionamento da loja é necessário alocar um/a trabalhador/a por turno durante a semana, necessitando assim, de um total de 3 trabalhadores/as por dia. Quanto aos fins de semana são necessários/as 4 trabalhadores/as. Acrescenta ainda o empregador, que dispõe de 7 trabalhadores/as a tempo completo, existindo uma trabalhadora em gozo de amamentação, assim como situações de ausências em virtude da Pandemia do Covid-19. Assim, refere o empregador que caso fosse atribuído o horário, seriam comprometidos os horários de fecho e os horários aos fins de semana.

**2.35.** Mais refere que, ao atribuir o horário, seria muito complicado garantir o gozo dos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores/as, assim como dar cumprimento ao Contrato Coletivo aplicável que prevê que o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.

**2.36.** De facto, o empregador vai alegando indícios de exigências imperiosas do

funcionamento da loja onde a trabalhadora exerce funções, todavia, não demonstra de forma concreta e objetiva de que forma o horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço.

**2.37.** Em rigor, o empregador apesar de indicar o número total de trabalhadores/as a tempo completo, e de indicar quantos trabalhadores/as são necessários por cada turno, e de indicar que existem ausências, (sem concretizar quantas) não esclarece se existem trabalhadores/as a tempo parcial na loja, nem indica de que forma o horário solicitado implica ficarem os tais períodos de fecho e de fins de semana a descoberto.

**2.38.** Ora, o que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, era indicar quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

**2.39.** Ou seja, deveria o empregador ter explicado objetivamente quantos/as trabalhadores/as existem, (a tempo completo e a tempo parcial, se existirem) e perante os turnos existentes e dos/as trabalhadores/as necessários/as para os assegurar, quais são os turnos em concreto, que ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado, assim como indicar quais os condicionalismos legais e/ou contratuais capazes de impedir que outros/as trabalhadores/as pudessem desempenhar as suas funções nesses turnos.

**2.40.** De facto, não basta ao empregador alegar, como o fez no ponto 21 da alínea b) do seu articulado, que a loja não poderia funcionar nos dias 3 e 10 de janeiro caso fosse atribuído o horário solicitado à trabalhadora. Antes, deveria ter alegado e demonstrado esse impedimento, nomeadamente através da junção da simulação de horário e da indicação dos impedimentos legais e contratuais inviabilizadores da prestação de trabalho dos/as restantes trabalhadores/as nesses turnos.

**2.41.** No que reporta à alegação do empregador de que, um tratamento preferencial à trabalhadora iria potenciar um conflito laboral entre os/as outros/as trabalhadores/as e a empresa, enfatiza-se que não está em causa qualquer tratamento preferencial, mas antes o reconhecimento de um direito com consagração legal e constitucional, direito esse que a entidade empregadora tem o dever de promover.

**2.42.** Por último, salienta-se ainda 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 22 DE DEZEMBRO, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS.**