

## PARECER N.º 86/CITE/2021

**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 218-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** Por correio eletrónico datado de 27.01.2021, 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 ..., no ...

**1.2.** Por carta datada de 30.12.2021, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...)

*Exmo.(a). Senhor(a)*

*Nos termos do disposto no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro do Código de Trabalho, eu ..., N.º ... a desempenhar funções como ..., no ..., com aditamento assinado em 04JUN2018 ao contrato celebrado a 16ABR2018, venho por este meio solicitar a V. Exa. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de doze anos, pelo período de cinco anos.*

*Sendo a minha sugestão de flexibilidade entre as **07:00H e as 17:00H.***

*Constituído por um componente fixa de 4 horas (plataformas fixas);*

*- **Das 10H às 12H (manhã)***

*- **Das 13H às 15H (tarde)***

*Período para intervalo de descanso diário;*

*- **Das 12H às 13H***

*Tendo as folgas rotativas normalmente praticadas;*

*- **Segunda E Domingo***

*- **Sábado E Domingo***

- Quinta E Sexta**
- **Quarta E Quinta**
- **Terça E Quarta**
- **Segunda E Terça**

Fazendo se iniciar a **01FEV2021**

*Declaro que a ..., a menor em causa, vive em comunhão de mesa e habitação comigo.  
(comprovativo em anexo)*

*Declaro que o meu marido ..., igualmente colaborador da ... trabalha com horários rotativos e não usufrui de flexibilidade de horário.*

*Declaro ainda continuar a desempenhar todas as funções que me são devidas e ordenadas sem nunca colocar em causa o funcionamento da loja como tenho desempenhado desde sempre. Penso que a flexibilidade que estou a sugerir não causará transtorno no funcionamento da mesma, visto que desde 20AG02019 executo um horário semelhante (comprovativo em anexo) e por esse motivo nunca ponderei na hipótese de requerer a flexibilidade de horário e sempre consegui conciliar a minha vida profissional com o horário da escola da minha filha (comprovativo em anexo) e acompanhá-la em todas as suas necessidades. Até que no dia 11DEZ2020 fui informada que eu iria mudar de secção, por motivos que me são completamente alheios, informação esta que aceitei sem problema pois sou ... e como tal sou polivalente, mesmo sabendo que iria fazer horários por turnos e onde eu pedi verbalmente o favor de ficar com as folgas trocadas com as do meu marido e turnos distintos, e pedi especial atenção para as terças feiras, podendo ficar de folga ou fazer o turno da manhã pois só assim a minha filha tinha um de nós assegurando a sua saída da escola, e também verbalmente garantiram me as terças feiras tal como desejava.*

*No dia 23DEZ2020 entregaram me um horário para começar a ser executado por mim a partir do dia 04JAN2021, numa outra secção que não era a que me tinham informado no dia 11DEZ2020, onde não me concederam ajuda nem disponibilidade para troca de folgas ou horário como tínhamos acordado verbalmente e onde colocaram as minhas folgas às quintas e sextas quase o mês inteiro de janeiro. (comprovativo em anexo).*

*Sem mais assunto.*

*(...)"*

**1.3.** Por carta datada de 18.01.2021, 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 31 de dezembro de 2020, da carta dirigida a ..., através da qual solicita um horário entre as 07h00 e as 17h00, não indicando prazo para o efeito.*

*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 56.º 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].*

*V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 07h00 e as 17h00, o que corresponde a um pedido de horário fixo. 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.º e 56.º, 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. E, 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 a 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 esta 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, **é 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 as várias imposições legais.*

**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 ...**

*Com efeito, V. Exa. exerce funções de ... no ... (doravante designada por “loja”), exercendo atualmente as funções na secção de ... A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h30 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 06h00 e as 21h45.*

*Isto posto:*

*1. A loja tem um total de 36 trabalhadores, dos quais 25 trabalham a tempo inteiro, onde se incluem 2 chefias e o gerente de loja.*

*2. Na loja existem 15 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*

*3. Atualmente, existe um trabalhador com horário flexível.*

*4. Todos os restantes trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.*

*5. Por sua vez, V. Exa. integra a secção de ... composta por **3 trabalhadores a tempo inteiro**, para a qual recebeu formação específica.*

*6. A ... exige formação específica, por se tratar de uma secção com muitos utensílios particulares, procedimentos exigentes e atendimento personalizado.*

*7. Atualmente a V. Exa. está inserida num processo no qual irá receber formação totalmente acompanhada por dois membros mais experientes da equipa durante 3 semanas.*

*8. Na loja são praticados os seguintes horários:*

- a. Manhã (07h15 às 17h15);
- b. Tarde (11 h30 às 21h30);
- c. Noite (14h00 às 23h00).

9. A secção de ... pratica três horários:

- a. Manhã (07h15 às 17h15):
- b. Tarde (09h00 às 19h00):
- c. Noite (11 h30 às 21 h30).

10. Habitualmente, é atribuído um trabalhador por cada horário e em cada secção.

11. Em termos mínimos, a seção carece de 2 trabalhadores por dia para que possa funcionar, assegurando o primeiro o horário de abertura e o segundo, o horário de fecho.

12. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se entre as 16h00 e as 19h00, registando-se um aumento muito mais acentuado ao fim de semana.

13. Por outro lado, e por força da sazonalidade a que se aludirá, existe no Verão uma maior afluência generalizada, implicando o alargamento do horário de funcionamento.

**Ora,**

14. V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 07h00 e as 17h00.

15. Como é hábito, a loja tentou, por todos os meios, promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.

16. A loja propôs a organização dos horários em harmonia com os do cônjuge de V. Exa. tendo em vista a conciliação entre a sua vida pessoal e profissional, e em particular, com o horário escolar da filha menor.

17. Tendo também presente a necessidade de todas as restantes trabalhadoras da secção.

18. Contudo, e de forma surpreendente, recusou a proposta e qualquer outra forma de negociação, afirmando que queria o parecer da CITE porque sabia que ia ganhar.

19. Apesar dos esforços envidados, não foi possível alcançar um acordo, vendo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa.

20. *Em primeiro lugar, o horário praticado por Exa. era distinto e exclusivo da secção de receção.*
21. *Uma vez que apresentava dificuldades no desempenho das suas funções, foi então colocada na secção de ...*
22. *Nesta medida, uma vez que não tem competências para a secção em causa, o único enquadramento possível é na secção de ...*
23. *Em bom rigor, a loja deixou-a optar entre qualquer secção de perecíveis, tendo V. Exa. abdicando da escolha concordando com o enquadramento sugerido pela loja.*
24. *Em segundo lugar, é inequívoco que se está perante um pedido de horário fixo, apesar da configuração que se lhe pretende dar.*
25. *Refira-se ainda que que o horário solicitado apenas poderá ter enquadramento no horário de Abertura.*
26. *Ora, conforme se pode facilmente constatar, o quadro de pessoal da loja é reduzido e exige uma racionalização de todas as operações para garantir o seu normal funcionamento.*
27. *Especialmente nesta fase de grande incerteza, marcada por ausências imprevisíveis em virtude da pandemia.*
28. *Atribuir o horário que a colaboradora solicita inviabiliza na totalidade a operação normal de loja, e a execução de um horário para a secção de ...*
29. *Todas as trabalhadoras que compõe a equipa da secção, incluindo V. Exa., são mães.*
30. *E o cônjuge de uma delas também tem horários rotativos (situação que é gerida com facilidade pois a colega trabalhadora disponibiliza o horário para proceder a compatibilização).*
31. *Uma das trabalhadoras tem um filho de 7 e outro de 10 anos e a outra tem dois filhos gémeos de 10 meses e um de 3 anos.*
32. *Nestas circunstâncias, a atribuição de um horário fixo só é possível violando normas imperativas do código do trabalho, nomeadamente quanto a horas de descanso e intervalo entre jornadas, afetando ainda a atribuição de horários compatíveis com a sua vida pessoal.*



33. Adicionalmente, e porque a loja em causa se situa numa área geográfica que determina que a atividade tenha flutuações sazonais, em função do turismo, existe um número reduzido de colaboradores durante o inverno.

34. Ora, supondo a atribuição de horário fixo V. Exa. e a realização do horário de abertura, sempre que estiver a trabalhar a loja teria que encerrar a secção de ... durante parte do horário de almoço do Trabalhador do horário de fecho (11:30- 15:15 - 17:15 -21 :30), sendo a única alternativa a contratação de alguém, já que não existem outros trabalhadores com competências ou disponibilidade para compensar esse período.

35. Já no Verão e em alturas de eventos desportivos a secção de ... aumenta as suas vendas exponencialmente sendo necessária uma operação muito mais agilizada e flexível para conseguirmos colmatar a diferença acentuada na afluência dos clientes.

36. Tais conclusões são facilmente retiradas da análise dos horários que se aplicariam caso fosse atribuído a V. Exa. horário fixo e independentemente de um dos dois cenários possíveis:

a) Horário planeado mantendo-se o mesmo esquema de horários em vigor

---

b) Horário planeado com alteração de todos os horários para garantir o funcionamento da secção

---

37. Assim, a hipotética alteração para o horário solicitado iria impedir o normal funcionamento da secção, colocando inclusivamente em causa a sua abertura nos períodos de refeição dos trabalhadores.

38. Por outro lado, também não é possível a alteração de secção, conforme já referido.

39. Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.



40. *E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da loja, perdendo a confiança e "a vontade de lá se deslocarem novamente.*

41. *Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não pode suportar pois afetaria a sua viabilidade.*

**Em suma,**

42. *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.*

43. *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.*

44. *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.*

45. *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.*

46. *Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho.*

*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, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*(...)*”

## **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 subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º

---

<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)



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 de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora requerente solicita, para prestar assistência à sua filha menor de 12 anos, nascida a 16.12.2013, pelo período de 5 (cinco) anos, o seguinte horário:

- Entre as 07:00H e as 17:00H.

Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas);

- Entre as 10h e as 12h

- Entre as 13h e as 15h

Com um período de intervalo de descanso diário entre as 12h e as 13h, com as folgas rotativas normalmente praticadas:

- Segunda E Domingo

- Sábado E Domingo
- Quinta E Sexta
- Quarta E Quinta
- Terça E Quarta
- Segunda E Terça

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

**2.29.** Assim, no primeiro tópico, a entidade empregadora considera que não existe correspondência entre o pedido da trabalhadora e o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em 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 à entidade empregadora o direito que tem em estabelecer o horário de trabalho. Num segundo ponto, 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 ponto da fundamentação da entidade empregadora, 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 a entidade empregadora 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 dispensável 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, 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. (...)”*.

---

<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/itre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

**2.31.** Assim, tendo a trabalhadora requerente apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabe 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 ponto das alegações da entidade empregadora, 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 indispensável.

**2.33.** Neste sentido, após análise ao circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, 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.** Alega a entidade empregadora 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, e que em termos mínimos necessita de 2 trabalhadores/as por dia.

Acrescenta ainda a entidade empregadora, que dispõe de 25 trabalhadores/as a tempo completo, onde se incluem duas chefias, existem 15 trabalhadores/as com filhos no agregado familiar, existindo um trabalhador a quem foi atribuído um regime de trabalho em horário flexível e que na secção que a requerente integra, existe uma trabalhadora com dois filhos, um com 10 e outro com 7 anos de idade, referindo ainda que o quadro de pessoal da loja é reduzido, marcado ainda, por ausências imprevisíveis causadas pela Pandemia do Covid-19. Assim, refere a entidade empregadora que caso fosse atribuído o horário, ficariam períodos a descoberto, entre as 11h30 e as 15h15 e entre as 17h15 e as 21h30.

**2.35.** Mais refere que, ao atribuir o horário, seria muito complicado garantir o gozo dos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores/as, e iria promover um conflito laboral entre os restantes trabalhadores/as e a empresa, com conflitos internos na equipa, que levaria à desmotivação e desarticulação do trabalho em equipa.

**2.36.** De facto, a entidade empregadora vai o que à partida seriam 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, a entidade empregadora 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) e não esclarece de que forma o horário solicitado implica ficarem a descoberto os tais períodos de fecho e de fins de semana.

**2.38.** Ora, a entidade empregadora não explicita como é que existindo três trabalhadoras na secção onde a requerente desempenha funções, tendo em conta que todas têm um contrato de 40/h semanais como se concretizam esses períodos a descoberto, referindo apenas uma amplitude horária que aparentemente não fica preenchida. Ora, o que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, era além de indicar quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos



necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora, seria igualmente demonstrar essa mesma realidade atento o número de colaboradoras existente na loja/ secção onde a mesma desempenha funções, facto que efetivamente não fez.

**2.39.** Ou seja, deveria a entidade empregadora 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 e nessas secções.

**2.40.** Ainda quanto à gestão dos horários de trabalho, cumpre referir que cabe à entidade empregadora na elaboração dos horários, acautelar as regras legais imperativas, que impõem o direito a folgas, a férias e outras vicissitudes decorrentes das relações laborais e que se aplicam a todos/as os/as trabalhadores/as, pese embora não possam considerar-se de “*per se*” exigências imperiosas do funcionamento do serviço, mas antes serem assumidas como dificuldades de contexto que à entidade empregadora compete racionalizar, gerir e otimizar.

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

**2.40.** No que reporta à alegação da entidade empregadora 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.** A entidade empregadora também não demonstrou que a trabalhadora não possa ser substituída, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo inoportável decorrente da ausência da trabalhadora.

**2.43.** Informa a entidade empregadora que na loja onde a requerente labora, existem outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos. Ora, o simples facto de existirem outros/outros trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos de idade que possam, hipoteticamente, em altura indeterminada, vir a requerer horário flexível, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa.

**2.44.** É ainda alegado que na loja existe um trabalhador com horário flexível, em virtude das suas responsabilidades parentais. Ora, existindo um/a ou mais trabalhadores/as com autorização para trabalhar em horário flexível e trabalhador/a, com filho menor de 12 anos, que apresenta pedido de horário flexível, por necessitar de prestar apoio e acompanhamento ao filho, estando assim, nas mesmas circunstâncias dos/as trabalhadores/as em gozo efetivo do horário flexível e com os mesmo direitos, ter-se-á de reconhecer que todos/as os/as trabalhadoras têm direito ao horário flexível, na medida em que preenchem os requisitos legais, ou seja, serem progenitores de filhos menores de 12 anos, com quem vivem em comunhão de mesa e habitação.

**2.45.** E, por tal razão, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma*

*ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”*

**2.46.** Naturalmente que perante uma situação em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

**2.47.** Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.48.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.49.** 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.** 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE FEVEREIRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP -**

CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.