

## **PARECER N.º 252/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1310-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, no dia **5 de maio de 2021**, da entidade empregadora ..., pedido de **emissão de parecer prévio** à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade patronal por carta, no dia **26 de abril de 2021**, na qual alega com interesse para a presente apreciação o seguinte:

- Que é progenitora dos menores ... e ..., nascidos respetivamente a 23/06/2018 e 02/06/2020;
- Que o agregado familiar é composto pela requerente, o seu marido e os dois filhos identificados;
- Que as duas crianças frequentam o infantário do ..., o qual funciona das 07.45 às 19.15 horas, de 2.ª a 6.ª feira;
- Que suspendeu a execução do trabalho em finais de novembro de 2019, por incapacidade para o trabalho por gravidez de risco a que se seguiu licença parental e posteriormente Layoff, até à presente data, (exceto uma semana em janeiro antes do Layoff), tendo sido notificada para reentrar ao serviço no próximo dia 3 de maio;
- Que o último horário que cumpriu distribuía-se de 2.ª a 6.ª feira, com diferentes horas de entrada e saída em cada um dos dias úteis, observando como descanso semanal os domingos e sábados de tarde (trabalhava dois sábados por mês só de manhã).
- Que a semana de trabalho em janeiro entrou às 07.00 e saiu às 09.00 rentando às 11.00 para sair às 15.00 horas, de 2.ª a 6.ª feira, tendo nessa altura sido informada que este era um horário provisório e que iria ser posteriormente alterado;

- Que o seu marido, pai das duas crianças, é empresário em nome individual e explora um estabelecimento de ..., em ..., onde tem dois colaboradores independentes, sendo que lhe cabe a direção efetiva do estabelecimento, a sua abertura e encerramento;
- Que o referido estabelecimento de ... tem período de funcionamento das 09.00 às 13.00 e das 14.30 às 20.00 horas, encerrando sábados de tarde e domingos;
- Que a entidade empregadora veio impor à requerente, a partir do dia 3 de maio, o seguinte horário de trabalho, de 2.ª a 6.ª feira, das 07.00 às 10.00 e das 17.00 às 20.00 horas.
- Que informou a entidade patronal que o horário proposto é incompatível com as suas responsabilidades familiares, enquanto mãe de duas crianças, uma de 10 meses e outra de 2 anos e nove meses, já que o infantário frequentado pelos dois filhos funciona entre as 07.45 às 19.15 h, o horário efetivo de amamentação do filho mais novo se encontra fixado entre as 08.00 e as 10.00 horas e as 17.00 às 18.00 horas, e o intervalo de descanso entre os dois períodos de trabalho é de 7 horas ... (quando por lei não é permitido que este intervalo de descanso seja superior a três horas).
- Na sequência da resposta da trabalhadora, a entidade patronal apresentou um novo horário: das 12.00 às 14.00 e das 16.00 às 20.00 horas, informando desde logo que em relação à hora de saída – 20.00 horas – seriam inflexíveis.
- Que a incompatibilidade insuprível se prende precisamente com a saída às 20.00 horas, tendo em vista o horário de encerramento do infantário das crianças;
- Que com o horário proposto nenhum dos progenitores consegue fazer o devido acompanhamento na vida dos menores, acrescentando que o mais novo se encontra a ser amamentado;

### 1.3. Termina pedindo:

- O deferimento da flexibilidade de horário nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, propondo a trabalhadora a fixação do seu horário em dias úteis, ou seja, de segunda a sexta feira, durante o período das 9:00 às 18:00 com uma hora de descanso para almoço. Requer-se ainda, para vigorar entre o próximo dia 3 de maio 31 de maio, que seja fixado um horário de trabalho de acordo com o normativo legal aplicável nomeadamente observando o estatuído nos art.ºs 127.º, 213.º do Código do Trabalho.

### 1.4. Em **28.04.2021**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora requerente a sua resposta, alegando para o efeito e em síntese que:

- A trabalhadora pretende impor a prática de um horário fixo (9:00 às 18:00 com uma

hora de descanso para almoço).

- Que o trabalho em ginásios implica, obrigatoriamente, a existência de um espírito de equipa entre todos: o horário de funcionamento do ginásio, a coordenação dos horários de todos os colaboradores, o interesse/procura dos clientes e, como não poderia deixar de ser, os objetivos da entidade patronal.
- Que os horários propostos foram já o resultado de várias conjugações tendo em consideração os fatores acima referidos, tentando não sobrecarregar alguém e/ou beneficiar outros.
- Que o horário de funcionamento do ginásio obriga a que haja trabalho por turnos, que têm que ser equilibrados entre as pessoas que os executam.
- Que o horário fixado à trabalhadora [das 12H00 às 14H00 e das 16H00 às 20H00 horas] salvaguarda todos os direitos da mesma como trabalhadora com responsabilidades familiares.

**1.5.** No dia **29 de abril de 2021**, a trabalhadora respondeu à entidade empregadora motivando a sua apreciação à intenção de recusa, e reiterando, em síntese e com relevo para a apreciação:

- Que não é verdade que pretenda impor a prática de um horário fixo, das 09.00 às 18.00 horas, com uma hora de descanso para almoço;
- Que requereu um horário flexível entre as 09.00 e as 18.00 horas, com uma hora de intervalo para almoço, de Segunda a Sexta Feira;
- Que enquanto durar a amamentação, tem um período efetivo de trabalho de 6 horas diárias, a executar no período proposto;
- Que durante as duas longas suspensões do contrato de trabalho por motivo de maternidade a entidade empregadora soube resolver todas as questões relativas à organização dos tempos de trabalho, sem que tivesse especificamente recorrido à admissão de trabalhador/a para substituir a requerente.
- Que os recursos humanos existentes nessa altura e agora, que foram e têm sido suficientes sem a trabalhadora requerente, reforçados ficam agora com a sua prestação efetiva, ainda que condicionada pelos períodos de amamentação e pelos condicionalismos no seu horário de trabalho.
- Que para além dos trabalhadores existentes e afetos aos quadros de pessoal da entidade empregadora, prestam ainda serviço um número grande de trabalhadores ditos independentes, que se encontram sob as ordens e direção dessa gerência.
- Mantendo, quanto ao demais, o inicialmente peticionado.

Cumprir analisar,

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do direito comunitário, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vastíssima jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também 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

dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** 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.

**2.7.** Recentemente, 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 a 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).

**2.8.** Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que 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.

**2.10.** No quadro do direito nacional, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Consagra ainda a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.14.** Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.15.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.16.** 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.17.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.18.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.19.** 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.

**2.20.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o horário flexível, a elaborar pelo empregador

(sublinhado nosso), 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”.

**2.21.** 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.

**2.22.** A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

**2.23.** 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.24.** 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.

**2.25.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT como “(...) o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.26.** Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos (v. a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt))

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que 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 consubstancia 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.

**2.28.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.29.** Refira-se ainda 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)].

**2.30.** 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.

**2.31.** Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e coerentemente concretizados.

**2.32.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho no horário compreendido entre as 9:00 horas às 18:00 horas, com uma hora de descanso para almoço, de segunda a sexta feira, para prestar assistência aos seus filhos menores nascidos respetivamente a 23/06/2018 e 02/06/2020.

**2.33.** Não resultando embora expressamente do pedido da trabalhadora requerente a declaração de que os menores com a mesma vivem “ comunhão de mesa e habitação”, exigência imposta pelo artigo 57.º, alínea b), paragrafo i) do CT, facilmente se depreende tal circunstância de toda a factualidade descrita, designadamente quando menciona que “ o agregado familiar é composto pela requerente, o seu marido e os dois filhos identificados”, que “ a família reside em ..., que dista cerca de 5 km da cidade de ...”, que “devido aos respetivos horários de trabalho nenhum dos pais consegue fazer o devido acompanhamento na vida dos menores, acrescendo que o mais novo se encontra a ser amamentado” e que “os menores frequentam o infantário, no entanto a progenitora não tem apoio familiar, pelo que, tem que ser a mesma a ir levar e buscar os menores ao estabelecimento de ensino do que, de qualquer forma, não abdica”.

**2.34.** Acresce que tal facto também não é impugnado ou questionado pela entidade empregadora que, contrariamente, aduz na sua própria resposta argumentação especificamente relacionada com a divisão das tarefas e cuidados parentais, assumindo claramente como evidente que ambos os progenitores residem com os filhos os menores.

**2.35.** Na intenção de recusa a entidade empregadora alega fundamentalmente que ao invés de um horário flexível, a trabalhadora pretende impor a prática de um horário fixo (9:00 às 18:00 com uma hora de descanso para almoço), e os horários de funcionamento do ginásio, a coordenação dos horários de todos os colaboradores, o interesse/procura dos clientes não se compadecem com o horário proposto pela trabalhadora, entendendo, neste pressuposto que o horário fixado à trabalhadora [das 12H00 às 14H00 e das 16H00 às 20H00 horas] salvaguarda todos os seus direitos enquanto trabalhadora com responsabilidades familiares.

**2.36.** Ora, o artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.37.** “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

**2.38.** Exige-se, portanto, à entidade empregadora uma clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.39.** Da análise da argumentação expendida pela entidade empregadora não resulta uma demonstração objetiva e inequívoca de que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o seu funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face

aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

**2.40.** Por outro lado, 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”.

**2.41.** Ora, 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.

**2.42.** 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 pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

**2.43.** O que não impede que o/a trabalhador/a, quando apresenta o seu pedido de horário flexível, indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como sucede na situação em análise.

**2.44.** Posto o que, da intenção de recusa não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida familiar, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a concretização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

**2.45.** Tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar, ao empregador cabia aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade 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 não fez.

**2.46.** Analisado, nestes termos, o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos do parecer que o empregador não demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do CT.

### **III – CONCLUSÃO**

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

**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 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, 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 27 DE MAIO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**