

## PARECER N.º 223/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 1182-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 23.04.2021, via eletrónica, da representante legal 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 as funções de ... nesta organização.

**1.2.** Em 31.03.2021, a entidade empregadora recebeu, via postal, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

*«..., [...] vem por este meio [...] solicitar a V. Exa. que seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho ..., nascido em 17.06.2019 pelo período de cinco anos, facultando a opção por um dos seguintes horários de trabalho:*

1.

- Segunda-feira a sexta-feira, das 10 às 19 horas.
- Período para intervalo de descanso diário: das 14 às 15 horas.
- Folga ao fim de semana (Sábado e Domingo).

Ou

2.

- Segunda-feira a domingo, das 10 às 19 horas.
  - Período para intervalo de descanso diário: das 14 às 15 horas.
  - Folga fixa à segunda-feira e segunda folga alternada (Sábado ou Domingo).
- Constituído por uma componente fixa de 8 horas diárias e 40 horas semanais

Anexos:

- Atestado de comunhão de mesa e habitação -Junta de Freguesia de ...
- Declaração da Creche - ...
- Declaração de Trabalho do Pai».

**1.3.** Por carta datada de 09.04.2021, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

«Acusamos a receção da V. carta, datada de 22 de março de 2021, a qual mereceu a N/ melhor atenção.

Não podemos, contudo, deixar de manifestar surpresa quanto ao teor da V. carta, pois, de forma a facilitar a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, V. Exa. não tem desempenhado funções em regime de turnos rotativos.

Por outro lado, pese embora V. Exa. requeira um horário flexível, enquadrando-o nos artigos 56.º do Código do Trabalho, a verdade é que solicita um de dois horários, de 8 horas diárias e 40 horas semanais, a saber:

[...]

Com efeito, nos termos do artigo 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho, [...], competindo ao empregador elaborar o horário de trabalho, [...] conforme o artigo 56.º, n.º 3, alínea b), do Código do Trabalho.

Por outras palavras, o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempos determinadas pelo empregador.

Sem prejuízo do supra exposto, cumpre informar que, lamentavelmente, não se afigura possível, neste momento, atender ao pedido de V. Exa. de acordo com os horários propostos, pelas razões que mencionamos de seguida.

Como sabe, a grande parte dos estabelecimentos da ..., entre os quais aquele a que V. Exa. está nesta data alocada estão inseridos em Centros Comerciais, cujo período de funcionamento se estende, na grande maioria dos casos, até às 23 horas, estando abertos ao público de segunda-feira a domingo.

Atento esse pressuposto e a circunstância de que V. Exa. indica como duração para o horário requerido, o período de 5 (cinco) anos, tal impossibilita a Empresa de aferir, do ponto de vista das exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento comercial a que está especialmente afeta, a possibilidade de aceder ao seu pedido por um período tão alargado. Pois, em virtude do atual contexto pandémico, relacionado com o surto da doença Covid-19, têm vindo a ser impostas restrições legais quanto ao período de funcionamento dos estabelecimentos comerciais, mostrando-se ainda incerto o período de funcionamento que virá a ser, entretanto, permitido para os próximos meses, o que, como compreenderá, tem influência direta na elaboração dos horários a praticar daí por diante.

Por outro lado, à data, afigura-se possível concluir que o regime de horário solicitado por V. Exa., a ser concedido, comprometeria irremediavelmente o normal funcionamento do estabelecimento comercial a que V. Exa. está atualmente alocada, o qual se encontra inserido em Centro Comercial, com um período de funcionamento de segunda-feira a domingo, entre as 10 e as 23 horas, em circunstâncias normais, e que, atualmente, em virtude do estado de emergência em vigor, encontra-se condicionado ao período de funcionamento das 10 às 21 horas, de segunda a sexta-feira e das 10 às 13 horas, aos Sábados, Domingos e Feriados.

Para assegurar o período de funcionamento do referido estabelecimento comercial, o atendimento ao público e, bem assim, a prestação dos serviços que a Empresa disponibiliza aos seus clientes (sempre

*segundo padrões de qualidade pelos quais a marca se rege, e a fim de manter a confiança dos seus clientes), a Empresa necessita de um número mínimo de colaboradores no estabelecimento comercial.*

*E, como V. Exa. bem sabe, para garantir os referidos serviços, são elaborados dois turnos, que podem ou não ser rotativos, atribuindo-se aos colaboradores dois dias de descanso semanal rotativos, por forma a que cada um dos colaboradores preste trabalho, pelo menos, num dos dois dias do fim-de-semana (Sábado ou Domingo), uma vez que é neste período da semana que é expectável uma maior afluência de clientes. Só assim se permitindo o cumprimento do horário de funcionamento do estabelecimento e a necessidade de atendimento ao público, por um lado, e, por outro, o cumprimento do período normal de trabalho dos colaboradores, estabelecido por lei.*

*Para tal, no período de abertura do estabelecimento comercial tem de estar um colaborador da área de vendas e um ..., entrando depois ao serviço dois colaboradores da área de vendas e um .... No fecho do estabelecimento terão de estar no mesmo, dois colaboradores da área de vendas e um .... Ora, no estabelecimento comercial ..., além de V. Exa., com a categoria profissional Empregado ..., estão alocadas as seguintes colaboradoras:*

- a) ... – Responsável de Loja;*
- b) ... – ...;*
- c) ... – ...;*
- d) ... - ...;*
- e) ... - Empregado ...;*
- f) ... - Empregado ...;*
- g) ... - Empregado ...; e*
- h) ... - Empregado ...*

*Razão pela qual, em face do número de colaboradores alocados ao referido estabelecimento comercial e da categoria profissional dos mesmos, no período de cada semana, os dias de descanso têm de ser rotativos e, bem assim, coincidir com os dias úteis, e não apenas com o sábado e o domingo. A organização dos horários de acordo com o regime de turnos é essencial para permitir a rotatividade dos colaboradores e garantir, nomeadamente, o cumprimento do período normal de trabalho de cada um, os dias de descanso semanal e de férias, pelo que, tal não permite assegurar um dos horários pretendidos por V. Exa. e, em simultâneo, a satisfação das necessidades da empresa no atendimento ao público e prestação dos serviços disponibilizados.*

*Pois, estando alocadas ao estabelecimento comercial ... apenas cinco colaboradoras da área das vendas (entre elas, V. Exa.), sendo que, uma delas presta trabalho em regime parcial (no caso: 20 horas semanais), não se mostra objetivamente possível conceder-lhe os horários que propõe no seu pedido.*

*Mais, a conceder-lhe o que solicita, tal seria incompreensível, por razões de equidade, já que pressupõe que as restantes quatro colaboradores da mesma área de vendas, prestem sempre trabalho após as 19h, de segunda-feira a domingo, bem como ao fim de semana, o que impediria*

*também aquelas de conciliar a sua vida pessoal com a atividade profissional, nomeadamente, a colaboradora ..., que - tanto quanto a Empresa sabe - é também progenitora de uma criança menor de 12 anos de idade.*

*Note-se que dispõe o artigo 221º, n.º 2, do Código do Trabalho, que [...] sendo precisamente isso que a ... tem vindo a fazer. Contudo, não lhe é possível fazê-lo, de forma definitiva e permanente, pelos motivos já elencados.*

*Importa também referir que, no distrito de ..., a ... dispõe apenas de dois estabelecimentos, os quais estão inseridos em Centros Comerciais [...]. Não sendo, por isso, possível equacionar a alteração do seu local de trabalho para um estabelecimento de rua, que, em regra e ainda que parcialmente, encerra ao fim-de-semana, uma vez que o mesmo inexistente no distrito de ...*

*Acresce que, a maioria dos Colaboradores mulheres, situando-se a média de idades do universo feminino entre os 30 e os 40 anos, sendo inviável a concessão do regime de horário flexível a todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade, pois, nessa hipótese, a empresa jamais poderia desenvolver a sua atividade de prestação de serviços em retalho ... e, nessa medida, subsistir.*

*Se por um lado é evidente, por tudo quanto se expôs, mas sobretudo pelo número de trabalhadores na empresa e respetiva média de idades, que a ... proporciona a igualdade de oportunidade e igualdade de tratamento entre homens e mulheres, por outro, a atividade da empresa impõe que se efetue uma gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço que se vão fazendo sentir, garantindo, no entanto, uma distribuição equitativa dos horários entre os vários colegas da equipa.*

*Para tanto, é essencial a rotatividade entre trabalhadores, por forma a colmatar ausências, quer por absentismo ou por impossibilidade de prestar trabalho, dias de descanso e férias, dispensas (entre as quais para amamentação), sem, contudo, pôr em causa o horário de funcionamento do estabelecimento, como, aliás, decorre da lei.*

*Sendo que, como acima demonstrado, em face do número de colaboradores existente no estabelecimento comercial ... a concessão de qualquer um dos horários requeridos por V. Exa. compromete objetivamente o normal e regular funcionamento do referido estabelecimento comercial, pelo que, ao abrigo do previsto no artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho, o mesmo é recusado. [...].».*

**1.4.** Em 19.04.2021, via postal, a trabalhadora realiza a sua apreciação cujo teor se reproduz infra:

*«Acuso receção do V. email e gostava de esclarecer que, no momento, não desempenho funções em regime de turnos rotativos e usufruo de horário reduzido porque me encontro ao abrigo de atestado de amamentação. Situação que, na realidade, não prevejo quanto tempo irá ainda durar.*

*Alerto que não fui inflexível e optei por enviar dois horários, atendendo à loja onde estou alocada ser num centro comercial, e – para ser mais fácil a realização de horários – com o requerido passo a trabalhar mais duas horas, o que não está a acontecer no momento.*

*Venho pedir que reaprecie novamente o pedido de horário flexível.*

*Caso V. Exa. mantenha a mesma posição, peço o favor de remeter o processo à CITE, nos termos da lei.*

*Passo a citar novamente os horários requeridos:*

*[...]*

*Neste momento, o meu filho tem menos de dois anos e necessita de assistência imprescindível e inadiável [...].».*

**Onde se lê:** *1.5. Contudo, uma vez que o processo ainda se inclui no período em que os prazos se encontravam suspensos devido à pandemia que assola o País, como o mundo, a resposta da trabalhadora será tida em conta para os efeitos ora em análise, tendo – a mesma – o seguinte teor:*

*«Venho, por este meio, pedir a revisão de recusa do pedido de flexibilidade de horário por mim enviado à minha empresa empregadora, pedindo desde já desculpa pelo lapso de ter sido enviado para V. Exas. uma carta anterior sem o meu relatório de contestação, apenas os documentos oficiais enviados a entidade patronal,*

*Visto ter sido recusado o pedido, conforme segue em anexo no documento venho por este meio explicar e tentar esclarecer quais os motivos de tal pedido ter sido feito.*

*Foi efetuado o pedido formal à entidade ... de flexibilidade de horário de trabalho para prestar cuidados a filho menor de 12 anos, segundo os termos dispostos no artigo 56º da Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro, o qual foi recusado e no qual me foram apresentados alguns motivos entre os quais; a necessidade de rotatividade de horário laboral entre colaboradores, sendo que o meu pedido não foi para horário fixo mas rotatividade entre 2( dois) dos 4( quatro) horários efetuados na área de ..., na qual estou inserida, sendo que foi pedido a flexibilidade entre as 8 e as 20 horas, sendo que este espaço abrange dois horários praticados pela empresa, como se pode constatar nos horários anexos, sendo eles:*

*- Das 8 às 16 horas; e*

*- Das 12 às 20 horas.*

*Outro motivo apresentado por V. Exas. foi o de que o lugar tem de ser assegurado 24h por dia, sendo que existem quatro mulheres e três homens, foi alegado que - por haver diferenças na lei relacionada ao período de trabalho entre a meia-noite as 5 horas da manhã - este turno tem de ser assegurado por um colaborador masculino, restando os demais horários para dividir pelas colaboradoras mulheres, concordo que o horário noturno tenha de ser assegurado por colaborador masculino, mas estes também asseguram horário diurno frequentemente, logo, a rotatividade será capaz de ser assegurada entre todos os colaboradores nos horários 8 às 16 horas, das 12 às 20 horas, das 16 às 24 horas e das 24 às 8 horas.*

*Foi também alegado que, na última reunião de colaboradores, todas as mulheres demonstraram interesse pelo horário das 8 às 16 horas, não sabendo eu o motivo para tal interesse das minhas*

*colegas, mas o meu não se prende com motivos levianos ou triviais, mas para cuidados de filho menor, sendo que - como foi apresentado em anexo - o meu companheiro não tem horário de trabalho estipulado, trabalhando nas ..., tem contrato de trabalho com área de incidência em todo o País, estando muitas vezes deslocado fora do concelho de residência por semanas inteiras, apenas retomando a casa no período de fim-de-semana. E mesmo quando pode pernoitar em casa, o trabalho é efetuado ao serviço, não tendo local certo, dependendo de agendamentos de terceiros e horários por ele não determinados, tendo - por isso - isenção de horário, regressando - a maioria das vezes - a casa por volta das 21 horas, de acordo com a localização do último serviço agendado. Mediante esta impossibilidade de estabilidade do horário laboral do meu companheiro, e visto que não pode acolher o menor ao final do dia de trabalho, fiz este pedido, não podendo deixar o meu filho menor após o prolongamento da escola sozinho, não tendo também familiares próximos a quem possa deixar a cargo, visto que os avós moram num concelho diferente.*

*Não pretendo, com este pedido, lesar de maneira alguma a empresa, apenas a aceitação de um pedido para poder cuidar de um filho menor que, sem esta flexibilidade, ou teria de ficar sozinho, ou com uma mãe sem emprego para o poder criar. Foi mencionado também que a atribuição de flexibilidade iria causar o deterioramento do clima social da equipa e o desagrado da equipa de trabalho. Estou ciente de que, com bom senso e compreensão, nenhum/a colega irá ficar desagrado/a, pois trata-se de uma situação compreensível. Sendo, a maioria dos colaboradores, mulheres, mesmo não sendo mães, um dia poderão vir a sê-lo, logo, compreenderão a razão de tal pedido. Podendo este ser revogado, caso haja alguma alteração laboral do meu companheiro que lhe permita cuidar do filho após o cumprimento do horário laboral, ou outra alternativa encontrada, que será de imediato comunicada a direção, sob meu compromisso de honra».*

**1.5.** *O empregador não apensou ao processo documento algum.*

**Deverá ler-se:** “**1.5.** O empregador juntou ao processo os documentos a seguir mencionados: pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora e documentos que o acompanham; cópia da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora e cópia da apreciação à intenção de recusa formulada pela trabalhadora.”

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».*

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

*«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».*

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que:

*«Todos os trabalhadores têm direito à 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».*

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que *«deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

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

*b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».*

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir

da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se incumprir esta condição para comunicar a intenção de recusa, considera-se o pedido do/a trabalhador/a aceite nos seus precisos termos – cf. artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - também a aceitação do pedido – cf. artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende por horário flexível «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «*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 descanso não superior a duas horas».*

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

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família, conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.



**2.14.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a requerente solicita que lhe seja atribuído horário de trabalho que abranja as 40 horas semanais contratualizadas segundo duas formas alternativas:

1.

- Segunda-feira a sexta-feira, das 10 às 19 horas.
- Período para intervalo de descanso diário: das 14 às 15 horas.
- Folga ao fim de semana (Sábado e Domingo)

2.

- Segunda-feira a domingo, das 10 às 19 horas.
- Período para intervalo de descanso diário: das 14 às 15 horas.
- Folga fixa à segunda-feira e segunda folga alternada (Sábado ou Domingo)

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho de dois anos.

**2.18.** A requerente refere ainda que quer o solicitado por cinco anos.

**2.19.** E junta ao pedido documento através do qual é possível aferir que mora com o menor em comunhão de mesa e de habitação.

**2.20.** De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram cumulativamente reunidos e cumpridos, PNT incluído.

**2.21.** A intenção de recusa do empregador baseia-se nos seguintes argumentos:

- Alegada desconformidade do pedido com o conceito de horário flexível;
- Alegada imprevisibilidade dos horários de funcionamento da loja devido às restrições impostas pela pandemia;
- Alegada exigências imperiosas do funcionamento da organização; e
- Alegada violação do princípio da igualdade.

**2.22.** Analisados os argumentos do empregador pela ordem em que os mesmos foram referidos na intenção de recusa e se encontram supra elencados, o primeiro improcede pela errada interpretação que faz da lei.

**2.23.** Com efeito, para trabalhadores/as que laborem por turnos, o pedido de horário flexível materializa-se na escolha de um turno pré-existente e praticado na organização, por forma a que – assim – o/a requerente consiga atingir a previsibilidade desejável para conciliar o trabalho com a família, nomeadamente, com as rotinas relacionadas com crianças de tenra idade.

**2.24.** Relativamente ao segundo argumento, improcede igualmente, porquanto nada – na legislação especial aprovada pelo Governo desde março de 2020 – é referido quanto à suspensão de direitos parentais durante a pandemia.

**2.25.** Assim sendo, terá sempre de se ter presente a situação atual, e não um hipotético cenário para o próximo quinquénio, sob pena de se estar fazendo futurologia.

**2.26.** Por outras palavras, à requerente deve ser dado o turno abrangido pelo período horário designado: entre as 10 e as 19 horas.

**2.27.** O terceiro motivo avançado pelo empregador continua a improceder, à semelhança dos antecedentes, porquanto não basta invocar um dos dois motivos excecionais permitidos por lei para indeferir um pedido de horário flexível a trabalhador/a especialmente protegido (artigo 57.º/2 do CT), sendo também necessário fundamentar esta afirmação, de modo a que seja possível concluir que, da atribuição do horário pretendido, resultará uma impossibilidade de a loja a que a requerente se encontra adstrita funcionar normalmente.

**2.28.** Ora, o empregador limita-se a referir generalidades – o facto de a loja em causa ser num centro comercial, os horários praticados por estes, a circunstância óbvia de que «a Empresa tem necessidade de um número mínimo de colaboradores» - ou a descrever o modo de funcionamento do estabelecimento de acordo com as funções profissionais das várias trabalhadoras que integram a mesma equipa da requerente.

**2.29.** Sem nunca mencionar os turnos existentes, mas só o horário de abertura e fecho, pela narrativa do empregador ficamos a saber que a equipa a que pertence a requerente é constituída – entre outras – por cinco ... (consigo incluída), das quais duas são de ... e três são de ... (de entre elas, a requerente).

**2.30.** Significa isto que a requerente tem mais duas pessoas passíveis de a substituir, ainda que uma delas labore em regime de trabalho parcial. Assim sendo, não se compreende porque motivo tem o empregador intenção de recusar o pedido da trabalhadora – para mais, tendo esta sugerido duas opções, uma das quais apenas fixa uma das folgas semanais ao fim-de-semana.

**2.31.** O quarto motivo improcede, já que interpreta de forma errada o princípio basilar da igualdade, postulado no artigo 13.º da CRP e vertido em toda a legislação laboral.

**2.32.** De facto, o que o princípio da igualdade significa é que realidades semelhantes devem ser tratadas da mesma forma, enquanto situações diferentes merecem um tratamento diferente também. E ser responsável por uma criança menor de 12 anos de idade é, claramente, considerado pelo legislador como uma situação diferente - ou não existiriam direitos especialmente consagrados no Código do Trabalho para estas pessoas, em que se inclui o trabalho em horário flexível.

**2.33.** Daí que não faça sentido algum invocar o sexo dos/as demais colegas para os turnos diurnos. Se, de todos/as os/as trabalhadores/as da loja a que a requerente se encontra adstrita, só duas são especialmente protegidas, é este o universo a considerar para o caso em análise.

**2.34.** Estreitando ainda mais o escopo do pedido, se a outra trabalhadora/mãe de menor de 12 anos não requereu horário algum, a questão da eventual violação do princípio da igualdade nem sequer se coloca.

**2.35.** Caso contrário, o empregador poderá sempre atribuir a ambas as funcionárias os turnos existentes que abranjam o período diurno.

**2.36.** Em suma, a *mens legis*, ou seja, o raciocínio que esteve por detrás da elaboração de normas deste tipo é, exatamente, o de beneficiar responsáveis por crianças menores de 12 anos face a outros/as colegas, discriminando aqueles/as positivamente.

**2.37.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b)



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

## II – 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 que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 09 DE JUNHO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**