

## PARECER N.º 674/CITE/2022

**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 3365-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 16.08.2022, 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 na área de .... na loja de .....

**1.2.** Por carta datada de 13.08.2022, a trabalhadora apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Eu, C. (...), venho por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o meu filho M, nascido em 14/02/2022.*

*Considerando o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, derivado a ser monoparental e não ter com quem deixar o meu filho durante a altura em que a creche se encontra encerrada, venho solicitar que me seja aceite o pedido de folgas fixas ao fim de semana e aos feriados durante a semana (nos feriados caso não tenha outra opção). Venho também solicitar que o meu horário de entrada seja a partir das 08h30 com a saída às 16h30, com apenas 1 hora de almoço, não tendo mais ninguém para ir buscar o meu filho e não querendo alargar o horário dele na creche desnecessariamente estando ele a ser amamentado e querendo aproveitar algum tempo com ele antes de ir dormir, durante a semana.*

*Declaro garantir que o descendente apenas habita comigo em comunhão de mesa e habitação (...).”*

1.3. Por carta datada de 02.09.2022, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)

Exma. Senhora.

*P. (doravante Empresa) vem, por este meio, dar resposta à solicitação de V. Ex.<sup>a</sup> em praticar um horário flexível:*

*1. No seu requerimento, que mereceu a melhor atenção da nossa parte, indica que pretende V. Exa., um horário em regime de horário flexível,*

*2. Passando a desempenhar um horário que lhe permita entrar às 08h30 e sair às 16h30, de segunda a sexta.*

*3. Com pausa para refeição de 1 (uma) hora;*

*4. E folgas fixas aos sábados, domingos e feriados;*

*5. Em primeiro lugar, V. Exa. apresenta um pedido de horário fixo e não um pedido de horário flexível.*

*6. Ora, compete ao empregador definir os períodos de presença obrigatória e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*7. Daí que esta determinação “à priori” do horário pretendido, sem que tenha sido a Companhia a indicar quais os horários disponíveis, desvirtua, por completo este direito do empregador.*

*8. No mesmo sentido segue a jurisprudência mais recente, quando refere que “( ... ) numa certa vulgaridade, ou se se preferir, mediania de situações, há lugar a uma efetiva determinação do horário, a qual carece de uma margem mínima de manobra da empregadora, sob pena de esvaziamento dos seus poderes de direcção. Isso impõe que, ao indicar as horas de início e termo, mencionadas no art.º 56/2, o trabalhador o faça deixando alguma margem ao empregador, o qual só assim pode efetivamente concretizar o horário; menos do que isso – que redundaria numa mera gestão do intervalo de descanso - só é razoável quando prementes limitações do trabalhador assim o impõem (por ex., quando vive só com o filho e tem de comparecer até determinada hora no infantário, não havendo alternativa razoável) (convergindo, o recente acórdão desta RL de 23.10.19, no proc. Proc.º 13543/19.3T8LSB, relat.*

*Manuela Fialho, subscrito aliás por dois dos juízes deste coletivo, decidiu que "consubstanciando o art.º 56º do CT um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visando permitir aos trabalhadores o cumprimento das suas responsabilidades familiares, a flexibilização de horário limita-se à definição dos horários de início e termo do período normal de trabalho diário e não à das pausas em dias feriados, sábados e domingos". (Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020).*

9. *Mais, V. Exa. requer folgas fixas aos fim-de-semana.*

10. *Ora, o regime de folgas praticado é completamente alheio ao regime de horário flexível.*

11. *Neste sentido, e para além da supra referida decisão judicial, veja-se igualmente o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 18.05.2016, que determina expressamente 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), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º, n.º 3, alíneas a), b), 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".*

12. *E, por fim, requer ainda folgas aos dias feriado (que coincidam com dia de semana).*

13. *Sucede que, por imperativo legal, não nos é possível atribuir a folga aos dias de feriado conforme solicita.*

14. *Com efeito, não tendo V. Exa. solicitado qualquer redução da sua carga horária, terá de cumprir o seu período normal de trabalho de 40 horas semanais.*

15. *Logo, havendo duas folgas semanais determinadas que não coincidam com o dia de feriado, esse dia, terá de ser considerado dia de prestação efetiva de trabalho.*

16. *Sob pena de, nessa semana, V. Exa só trabalhar 4 dos 5 dias necessários para perfazer a sua carga horária semanais,*

17. *Situação que, infelizmente, como V. Exa. seguramente também reconhecerá, é inconcebível.*

18. Dito isto, nada do solicitado configura verdadeiramente um pedido de horário flexível.

19. *Em todo o caso, mesmo que o referido pedido pudesse ser entendido como um horário flexível – que não pode – sempre existiriam razões operacionais a impedir a empresa de atribuir o referido horário.*

*Vejamos,*

20. *Como é do seu conhecimento, existem vários Colaboradores no seu local de trabalho, muitos deles com filhos menores de 12 anos;*

21. *Só na loja onde V. Exa. labora há mais de 15 horários “especiais”, o que inviabiliza por completo qualquer eficiência e eficácia operacionais.*

22. *E, naturalmente, prejudica a Empresa, os Clientes e os demais Colegas de loja.*

23. *Tal fenómeno é também uma realidade na seção em que V. Exa. trabalha.*

24. *Com efeito, para que a área onde labora (seção ..... ) possa funcionar de modo eficaz é necessário que sejam assegurados Colaboradores com horário de abertura de loja, bem como, outros com horário de fecho, em todos os dias da semana.*

25. *O facto de estarmos perante horários rotativos, implica que, ao alterar os horários de um Colaborador, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros Colaboradores, e*

26. *Além disso, ao concedermos horários fixos, abrindo uma exceção a nossa forma de funcionamento, ficaríamos numa situação que tornaria impossível o normal funcionamento e a capacidade de resposta dessa seção.*

27. *A própria natureza do trabalho por turnos – utilizado na maioria das Empresas de retalho alimentar - tem esta especificidade!*

28. *Daí que a solução encontrada pela Empresa tenha sido a organização por horários rotativos.*

29. *É que só tal forma de planeamento, permite uma distribuição igualitária do trabalho, de modo que não sejam sobrecarregados apenas alguns Colaboradores, em detrimento de outros,*

30. *E tendo, assim, todos, hipótese de conciliar a vida profissional com a vida pessoal.*
31. *Resumindo, todos os nossos Colaboradores têm de fazer horários de abertura de loja e horários de fecho de loja, rotativamente,*
32. *Isto, repise-se, não só em abono do bom funcionamento da loja, mas também de modo a não haver tratamento diferenciado e discriminatório entre Colegas.*
33. *Acréscce ao exposto que, na secção onde V. Exa. exerce funções existem (sem contar consigo) 4 Colaboradoras, sendo uma delas a responsável de secção.*
34. *Esta responsável não poderá verdadeiramente contar para esta equação na medida em que, tem funções e tarefas próprias, designadamente de supervisão de processos e procedimentos, e de gestão da Equipa.*
35. *Ficamos, assim, com três Colegas.*
36. *Ora, destas três Colegas, há duas que já se encontram a praticar horários com alguma restrição.*
37. *Com efeito, como é do seu conhecimento, a M. tem um segundo emprego e, por isso, à sexta-feira só fecha ou tem folga.*
38. *A C., por sua vez, encontra-se a amamentar pelo que tem dispensa de 2 horas por dia.*
39. *O que limita, ou melhor, impede a cobertura de todo o período de tempo de laboração da secção.*
40. *Além disso, com o horário solicitado, V. Exa. nunca efetuará horário de abertura nem horário de fecho,*
41. *Entrando ao serviço, inclusive, já depois da loja abrir, já que loja abre às 08h00.*
42. *Ora, a secção onde V. Exa. labora tem tarefas específicas durante todo o período de tempo em que a loja se encontra aberta ao público, mais o período de preparação e o período de fecho (após o encerramento da loja).*

43. Sendo a preparação dos produtos, uma tarefa com especial incidência durante os períodos de refeição e das duas horas imediatamente antes – ou seja, entre as 11h e as 14h30 e as 17h e as 21h e que são períodos onde o takeaway e os frangos têm especial “saída”.

44. Também a limpeza de utensílios, balcões e fornos é uma tarefa fundamental, e essa ocorre (sobretudo) com o aproximar do fecho.

45. É, pois, esta a dinâmica da sua secção.

46. Note-se que o empregador tem a tarefa hercúlea, de conseguir conjugar todos os horários com respeito pelos normativos legais, sem esquecer o bem-estar dos seus colaboradores.

47. Ora, sabendo ainda que todos os Colaboradores têm direito a 22 dias úteis de férias,

48. Que a todos os Colaboradores devem ser garantidos duas folgas semanais,

49. E ainda que existe obrigação de garantir a todos os Colaboradores 15 Domingos do ano, cinco dos quais combinados com o descanso ao sábado – obrigação decorrente do CCT.

50. Atribuir o horário pretendido a V. Exa., teria como consequência a violação de vários dispositivos legais, não só em relação a V. Exa. mas como ao demais Colegas de secção.

51. Nesse sentido, não seria possível garantir as regras legais de elaboração de horários.

52. Além disso, sabendo que, há limitações de horário pré-existent à sua, há folgas e férias a garantir, se a V. Exa. fosse atribuído o horário pretendido, em vários períodos/dias não haveriam Colaboradores na secção, especialmente ao fim de semana e à sexta feira.

53. Adicionalmente, ao fixarmos o seu horário de trabalho nos termos pretendidos, os restantes Colaboradores também ficariam sobrecarregados no próprio trabalho, na medida em que, como referimos, os horários de início de turno e de fecho são os mais exigentes;

54. E por outro lado, esses mesmos Colegas ficariam sem qualquer possibilidade de “rodar” por horários intermédios,

55. O que, também não se afigura justo, de todo.

56. Daí que, tudo visto, o pedido dirigido é causador de prejuízo sério para o P., na medida em que, não apenas coloca em causa o bom funcionamento da secção onde labora, como o impede verdadeiramente.

Assim sendo, e a menos que V. Exa. aceite a possibilidade de repensar /reajustar o pedido de horário que nos apresenta, não nos restará outra opção que não a de, pelos motivos acima apresentados, negar a pretensão de V. Exa., sendo certo que iremos tentar, sempre que possível, organizar os horários tendo em conta as limitações que nos foram expostas.

Por conseguinte, e com o intuito de anexar ao processo a submeter à Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego, tem V. Exa. 5 (cinco) dias, a contar da data de recepção da presente carta, para remeter a esta Empresa, caso o pretenda, a sua apreciação dos motivos supra mencionados.

Sem mais de momento,

(...)"

**1.4.** Do processo não consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

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

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de

trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

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

*b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”*.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da

idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

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

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

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

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

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

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

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

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a

natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

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

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

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional

---

<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)

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 caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário compreendido entre as 08h30 e as 16h30, com uma hora de intervalo de descanso e folgas ao fim de semana e feriados, a fim de prestar assistência ao seu filho nascido em 14.02.2022, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora apresentou intenção de recusa, alegando (1) que o pedido da trabalhadora não configura um verdadeiro pedido de horário flexível, mas antes um horário fixo e (2) a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.28.** Ora, analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que a amplitude horária apresentada (8h30-16h30, com 1 hora de intervalo de descanso) não permite à trabalhadora cumprir com o período normal de trabalho a que está obrigada, porquanto apenas lhe permite cumprir 7h de trabalho diário, em cinco dias por semana, o que equivale a 35h semanais, quando a trabalhadora está obrigada a trabalhar 40 horas de trabalho semanal.

**2.29.** Assim, o pedido formulado pela trabalhadora consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para 35 horas, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes daquele regime, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

**2.30.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

**2.31.** Face ao exposto, a trabalhadora poderá, caso assim o pretenda, apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo para o efeito o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mormente respeitar o período normal de trabalho semanal.

**2.32.** Saliente-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 protecção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares .....

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**3.3.** Sem prejuízo de eventual acordo entre as partes, a trabalhadora poderá, caso assim o pretenda, apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo para o efeito o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE SETEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).**