

## **PARECER N.º 173/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 557-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, por carta registada em 31.01.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a exercer as funções no Departamento de ... da Unidade de ...

**1.2.** Em 06.01.2023, o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(…)

*Lisboa, 6 de Janeiro de 2023*

*Exmos Senhores*

*Eu, ..., portador do número de identificação (...), com validade até ...-...-2029 e NIF (...), funcionário na vossa empresa ... desde 01 de julho de 2015. Conforme a secção IV e o art.º n.º 56º do código de trabalho, referente ao Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, que diz que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos. Como meu direito, venho por este meio pedir a fixação do meu período de trabalho, onde a entrada no horário de trabalho compreenda a partir das 11h00 e o seu termino seja o mais tardar pelas 23h00. Venho também solicitar, a possibilidade de efetuar o trabalho no sistema laboral cinco dias e folga dois, com uma folga fixa ao sábado e domingo, pois como é de conhecimento de vossas excelências eu tenho quatro filhos com idades compreendidas entre os 0 e os 10 anos, não tendo com quem os deixar nesses mesmos dias, como tal peço a vossa compreensão para este assunto de máxima importância no meio seio familiar.*

*(...).”*

**1.3.** Em 24.01.2023, por carta registada, rececionada a 27.01.2023, a entidade empregadora emitiu intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(…)

Carta Registada com A/R

Ref.<sup>a</sup>: .../DRH

Lisboa, 23 de janeiro de 2023

**Assunto:** Resposta a pedido de horário nos termos dos artigos 56 e 57º do Código do Trabalho  
Exmo. Senhor,

Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de V. Exa, rececionado a dia 6 de janeiro de 2023, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível consubstanciado na prestação de trabalho de segunda a sexta entre as 11h00 e as 23h00, atendendo a responsabilidades familiares com quatro filhos menores de 12 anos, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção.

Nessa sequência, cumprirá tecer as seguintes considerações:

1. A ... é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em ..., exercendo a sua atividade nos ... de ..., para o que se encontra devidamente licenciada.

A atividade desta Empresa é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade dar resposta às necessidades operacionais da execução do ..., assistindo a ... Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá que ser analisada atento o princípio de equidade e o facto de a ..., no exercício da atividade se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implica o dever de prestar serviço assistência em ... em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... utilizadas no ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas. Por esse motivo, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo que a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional do serviço de assistência em ... é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).

2. De sublinhar que a Empresa se encontra a enfrentar um grande aumento da operação, após o período crítico da pandemia causada pelo Covid 19, sendo fulcral para a ... cumprir níveis de qualidade de serviço, sob pena de correr o risco de perder clientes. Desta feita, atento o n.º de pessoas afetas a cada área de serviço, não se afigura possível a atribuição de mais horários flexíveis, para além dos já atribuídos, sem que tenha de recorrer ao mercado para colmatar a falta de staff em todos os horários do respetivo funcionamento.

3. Tendo em conta todo o supra exposto em consideração, cumpre, ainda ilustrar as razões de ordem operacional pelas quais a Empresa não poder aceder ao requerimento efetuado por V. Exa, o que fazemos com base nos seguintes pontos:

i) A ..., assiste, no ..., diariamente a uma média de 98 ... distribuídos pelos horários de funcionamento operacional como se exemplifica infra:

2ª Feira – amplitude 04H00 – 00H00;

3ª Feira – amplitude 03H30 – 00H30;

4ª Feira – amplitude 03H00 – 00H30;

5ª Feira – amplitude 03H00 – 00H30;

6ª Feira – amplitude 02H45 – 00H30;

Sáb. - amplitude 03H00 – 00H30;

Dom – amplitude 03H00 – 00H30.

De notar que a operação se exerce de forma irregular ao longo da referida amplitude, verificando-se alguns picos na operação, nos seguintes dias da semana:

2ª Feira - amplitude 03h00- 09h00 e 16h00-20h00;

3ª Feira - amplitude 03h00- 08h30 e 16h00-20h00;

4ª Feira - amplitude 05h00- 08h30 e 17h00-20h00;

5ª Feira - amplitude 03h00- 09h00 e 17h00-20h00;

6ª Feira - amplitude 05h00- 08h00 e 15h30-20h00;

Sáb. - amplitude 05h00- 08h00 e 14h30-18h00;

Dom. - amplitude 05h00- 07h00 e 09h30-13h00 e 16h30-20h00.

ii) A organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado na Lei e nos Acordos de Empresa celebrado entre a Empresa e os respetivos sindicatos outorgantes, publicados nos Boletins de Trabalho e Emprego n.º ..., de ..., e n.º 5, de ..., encontrando-se ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais, pelo que a atribuição do horário requerido implicaria a impossibilidade de se dar resposta, dentro dos limites mínimos de qualidade, aos quais esta Empresa está obrigada, nos seguintes horários:

2ª Feira - amplitude 00h01- 10h59 e das 23h01 às 24h00;

3ª Feira - amplitude 00h01- 10h59 e das 23h01 às 24h00;

4ª Feira - amplitude 00h01- 10h59 e das 23h01 às 24h00;

5ª Feira - amplitude 00h01- 10h59 e das 23h01 às 24h00;;

6ª Feira - amplitude 00h01- 10h59 e das 23h01 às 24h00;

Sáb. - amplitude 00h00-24h00;

Dom. - amplitude 00h00-24h00;.

*Atento o supra exposto, não se vislumbra possível alterar a organização do tempo de trabalho de forma diferente da que se encontra definida nem a de criar o horário específico que solicita, não nos fazendo sequer sentido que um horário entre as 11h00 e as 23h00, de segunda a sexta, possa facilitar o equilíbrio com os respetivos compromissos com filhos menores de 12 anos, atentas as explicadas razões de funcionamento da empresa e por impossibilidade de substituição de V.Exa nos horários indicados supra, na medida em que tal implicaria uma redução do número mínimo de trabalhadores necessários ao cumprimento das obrigações da ... junto dos seus clientes.*

*Mais se refira que em razão do absentismo no Departamento de ... da Unidade de ..., na ordem dos 1,18 % (mês de Janeiro), e do facto de existirem 67 trabalhadores afetos a esse Departamento com limitações de horário com impacto no horário praticado, a acrescer ao facto de, atendendo à forma como esta Empresa desenvolve a sua atividade, conforme melhor se descreve no parágrafo segundo desta missiva, é de todo incompatível aceder a um pedido de horário que não abranja a amplitude horário de funcionamento da Empresa.*

*Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela ... preenche o requisito de recusa previsto no artigo 56.º, n.º 2, do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da área de ..., a que acresce a impossibilidade de substituir V. Exa, não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos formulados.*

*(...)*”.

**1.4.** Em 30.01.2023, o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, cujo teor se reproduz:

*“(...*

*..., 30 de janeiro de 2023*

**Assunto:** *Pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*Exmos. Srs.*

*Acuso a receção da V. missiva datada de 23 de janeiro de 2023, e sou a apresentar a M. apreciação da mesma, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Começo por referir que da mesma não constam factos concretamente subsumíveis à possibilidade de recusa, tão somente a alusão, ainda por cima com erro no preceito legal aplicável, a conceitos vagos e genéricos, sem mais.*

*Efetivamente, V. Exas. certamente pretenderiam fazer referência ao artigo 57.º, no seu n.º 2 do Código do Trabalho, de forma idêntica ao texto legal, ao referirem "motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento da ..., a que acresce a impossibilidade de substituir V. Exa. Ora, tais fundamentos careceriam sempre de densificação factual, o que não sucede.*

*Por outro lado, ao invocar que não V. faz sentido que um horário entre as 11h00 e as 23h00 possa favorecer o equilíbrio familiar, ultrapassam os limites da razoabilidade roçando a deselegância para não dizer mais. Basta ter em conta que estamos perante casal com 4 filhos de tenra idade, sem autonomia, onde ambos trabalham, pelo que o horário apresentado, que comporta ele próprio flexibilidade, dado apresentar-se uma proposta de 12 horas de disponibilidade para realização de um turno de 7h38m se me não falha a memória, beneficiaria as responsabilidades familiares do casal e não só do trabalhador. Explicando de uma forma concreta, um dos elementos do casal tem de estar sempre presente de manhã e assegurar que os 4 filhos menores chegam a tempo à escola. Como a minha mulher trabalha de manhã, eu asseguraria tal, assegurando ela aparte da tarde. Alegam V. Exas. que terão vários trabalhadores, 67 para ser mais preciso, com limitações de horário. Não concretizam ou demonstram cabalmente que nesses 67 não exista um colega com quem se possa harmonizar horário, bastando para tal que o mesmo tenha um horário principalmente de manhã.*

*Ao agirem de tal forma, sem qualquer consideração pela ... pessoa e pelos meus 4 filhos, todos menores de 12 anos (informação que consta da V. base de dados e do recibo de vencimento), enquanto trabalhador e acima de tudo, enquanto pai, violam grosseiramente o preceituado no Código do Trabalho, nos Acordos de Empresa a que aludem e que reproduzem o constante do dito CT, bem como à Lei Fundamental daquele que ainda considero um Estado de Direito, pelo que não deixarei de pugnar pela aplicação de tais princípios para que os mesmos não sejam meras alusões, mas atitudes concretas de empresas que se revejam em trabalhadores que pelas mesmas dão o seu melhor, ficando pois a aguardar o normal devir processual.*

*Sem outro assunto de momento, subscrevo-me  
(...)"*

## **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 pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

<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)

**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/a 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 caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário compreendido entre as 11h00 e as 23h00, compatível com as suas responsabilidades familiares para prestar assistência aos seus 4 filhos menores de 12 anos, efetuando o trabalho no sistema laboral cinco dias e folga dois, com uma folga fixa ao sábado e domingo, por não ter com quem deixar os filhos nesses mesmos dias, inferindo-se a comunhão de mesa e habitação, inclusive com a esposa, como resulta claro em sede de apreciação. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando exigências imperiosas do funcionamento do serviço e na impossibilidade de substituir o trabalhador.

**2.28.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se 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 o/a trabalhador/a por indispensável.

**2.29.** Ora, alvitados os argumentos da empregadora na sua intenção de recusa, somos de concluir que não fica demonstrada a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.30.** A verdade é que os argumentos da entidade empregadora apesar de indiciarem existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador, não se encontram concretizados, demonstrando os condicionalismos normais e decorrentes da gestão de recursos humanos.

**2.31.** De facto, a entidade empregadora apesar de alegar, não logrou concretizar, objectiva e

inequivocamente os seus argumentos. Em rigor, não fica demonstrado, que a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço onde o trabalhador exerce funções, porquanto não concretiza quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pelo trabalhador lhe fosse atribuído.

**2.32.** Outrossim resulta evidente, que a amplitude indicada pelo trabalhador lhe permite cumprir com o período normal de trabalho, condição *sine qua non* para a atribuição do horário flexível.

**2.33.** Salienta-se que 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 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.

**2.34. Perante os condicionalismos invocados pelo empregador** de “(...) *sob pena de correr o risco de perder clientes. Desta feita, atento o n.º de pessoas afetas a cada área de serviço, não se afigura possível a atribuição de mais horários flexíveis, para além dos já atribuídos, sem que tenha de recorrer ao mercado para colmatar a falta de staff em todos os horários do respetivo funcionamento.*”, infere-se a existência de colisão de direitos nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil e “*para que a todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes*”, **impõe-se uma distribuição equitativamente do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

**2.35.** Neste sentido e em conformidade com a doutrina da CITE, mencionada em inúmeros pareceres, nomeadamente no Parecer n.º 230/CITE/2014, é referido 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. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja*

*absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”*

**2.36.** Por último, enfatiza-se 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

**3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 01 DE MARÇO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO**

**EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**