

## PARECER N.º 988/CITE/2023

**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 4942-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por email a 06.10.2023, da entidade empregadora ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ...na Loja de ... no ....

**1.2.** Em 12.09.2023, por email, a trabalhadora, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...)

*Enviado: 12 de setembro de 2023 13:39*

*Assunto: Pedido horário flexível*

*Venho informar que já enviei nova carta com o pedido do horário flexível.*

*Está com a morada nova da empresa.*

*Anexo também uma cópia da carta.*

(...)

R.A.R.

*NOTA: Reenvio para nova morada da empresa, tinha sido enviado para: I. (...)*

*..., 11 de Setembro de 2023*

**Assunto:** *Pedido para trabalhar em regime de horário flexível*

*Exmos. Senhores,*

*Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:*

*Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. em 27 de dezembro de 2017, exercendo atualmente as funções profissionais de ... com mais de cinco anos que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada. Ora, por motivo de ter três filhos menores, com um ano, seis e oito anos de idades, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha mais nova completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*

*Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).*

*Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira, entre as 09:00 e as 18:00 horas, com intervalo de uma hora para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, sem prejuízo da dispensa de duas horas diárias para a amamentação, no fim do horário de trabalho, conforme usufruo atualmente.*

*Aguardando a V/ prezada resposta,*

*Sem outro assunto de momento, subscrevo-me,*

*Atentamente,*

*(...)"*

**1.3.** Em 02.10.2023, por email, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"(...)*

***Assunto:*** *FW: Pedido horário flexível*

***Anexos:*** *RESPOSTA À TRABALHADORA.pdf*

*Enviada: 2 de outubro de 2023 12:20*

*Assunto: FW: Pedido horário flexível*

*Bom dia R.,*

*Na sequência e em cumprimento do pedido de atribuição de horário flexível que nos remeteu, venho pelo presente e em cumprimento do n.º 3 do Art.º 57 do Código do trabalho apresentar a resposta da entidade patronal*

*(...)*

**E-mail**

*..., 02 de Setembro de 2023*

***Assunto:*** *Resposta ao pedido de atribuição de trabalho em regime de horário flexível.*

***Exmo.(a). Sr.(a)***

*Acusamos o vosso e-mail datado e recebido no dia 12/08/2023, o qual mereceu a nossa melhor atenção.*

Com respeito ao solicitado, informamos V. Exa. que o pedido de flexibilidade de horário é **NEGADO** nos termos em que foi requerido, por não reunir os requisitos dos Art.º 56 e 57 do código do trabalho, pelos seguintes fundamentos:

1. A trabalhadora requereu o regime de horário flexível, pretendendo prestar trabalho de segunda a sexta-feira no horário das 09:00h às 18:00h, com intervalo de uma hora para o almoço, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, sem prejuízo da dispensa de duas horas diárias para amamentação no final do horário de trabalho conforme usufrui.
2. A trabalhadora indica o prazo previsto para a duração do horário flexível pretendido uma vez que requerer o horário flexível até a filha menor de 1 ano atingir os 12 anos de idade.
3. Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
4. Deste modo, não cabe dentro deste regime a escolha pelo trabalhador dos dias de descanso ou de trabalho, razão pela qual essa pretensão não poderá ser atendida.
5. Ao trabalhador compete indicar o período de início e termo que tem disponível para prestar trabalho atendendo ao horário de funcionamento da loja.
6. A elaboração do horário compete à entidade patronal não ao trabalhador, pelo que o horário de trabalho pretendido não se integra no regime legal previsto no Art.º 56 do Código do Trabalho.
7. Conforme referido pela trabalhadora foi contratada em 27/12/2017 para prestar as funções de ...a base.
8. A trabalhadora foi contratada por tempo indeterminado em horário rotativo.
9. A trabalhadora na data em que foi contratada era mãe de duas crianças menores de idade.
10. A trabalhadora não obstante ser mãe de duas crianças menores de idade, nos últimos 6 anos prestou trabalho na B. em regime de horário rotativo tendo a trabalhadora conjugado as necessidades e responsabilidades familiares com os horários rotativos que lhe foram atribuídos.
11. A trabalhadora desde a sua contratação que sabe que os horários para a prestação de trabalho são em regime rotativo e os dias de descanso semanal gozados ao fim de semana de forma rotativa entre todos os elementos da equipa.
12. A licença para amamentação permite á trabalhadora a dispensa diária para amamentação a qual é gozada em dois períodos distintos, com duração máxima de uma hora cada, nos termos do n.º 3 do art.º 47 do código do trabalho, ou seja,
13. O legislador confere à trabalhadora o direito a amamentar o qual é dividido em dois períodos distintos, pelo que a trabalhadora tem direito a chegar ao trabalho até uma hora mais tarde e sair até uma hora mais cedo.
14. O legislador não confere na dispensa para amamentação o direito a gozar o período máximo de duas horas diárias de uma única vez, no entanto a trabalhadora á revelia da exigência legal solicitou a possibilidade de exercer o direito à amamentação num único período pelo que sai duas horas mais cedo do trabalho, independentemente do horário que lhe esteja atribuído.

15. *A entidade patronal tem concedido à trabalhadora o gozo num único período do dia por forma a permitir o enquadramento das responsabilidades familiares com as profissionais.*
16. *A entidade patronal tem tido em atenção a situação de a trabalhadora ser mãe de três crianças menores pelo que tem procurado atribuir os horários mais adequados à situação e responsabilidades familiares da trabalhadora.*
17. *No entanto, não é possível atribuir à trabalhadora o horário fixo das 09:00h às 18:00h, com gozo dos dias de descanso semanal ao sábado e domingo.*
18. *A empresa pode atribuir à trabalhadora horários que permitam evitar a prestação do trabalho em horários noturnos, no entanto, não é possível atribuir um horário fixo.*
19. *A loja enquadra-se no setor da restauração está aberta sete dias por semana, no horário ao público das 11:00h às 01:00h, o que exige recursos humanos disponíveis, pelo que são elaborados turnos rotativos para permitir dar resposta às necessidades de funcionamento da loja.*
20. *Acresce que a loja necessita de um mínimo de 6 pessoas por turno para funcionar não obstante à noite e fim de semana serem necessários mais trabalhadores em loja para dar resposta ao número de pedidos.*
21. *O número de trabalhadores contratados por loja tendo em conta o número de turnos e de trabalhadores necessários por turnos.*
22. *Como é do conhecimento da trabalhadora os períodos de maior afluência de trabalho diário registam-se no período do jantar e fim de semana.*

## IMAGEM

23. *A loja que se enquadra no setor da restauração não funciona se aos funcionários forem atribuídos horários fixos das 09:00 às 18:00.*
24. *Os trabalhadores da loja da B. tem uma média de idades de 30 anos.*
25. *Vários trabalhadores têm filhos menores de 12 anos.*
26. *Se a empresa atribuir a todos os trabalhadores em loja com filhos menores de 12 anos o horário fixo das 09:00h às 18:00h, incorre no risco de fechar a loja por falta de trabalhadores em número suficiente para assegurar os turnos.*
27. *Assim como se atribuir o sábado e domingo como dia de descanso semanal a todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, a loja corre o risco de encerramento ao fim de semana por falta de trabalhadores.*
28. *Verifica-se assim que é ao final do dia e ao fim de semana que são necessários o maior número de recursos humanos disponíveis face ao volume de vendas.*
29. *A empresa assegura a todos os trabalhadores da loja, incluindo os que desempenham a mesma função da trabalhadora, folgas rotativas de forma a assegurar que todos possam usufruir do descanso semanal aos fins de semana, cumprindo assim o princípio da igualdade de tratamento entre todos.*

30. *Existem outros trabalhadores na mesma loja com filhos menores a seu cargo que procuram organizar a vida familiar com a vida profissional dentro dos horários rotativos existentes.*
31. *Acresce que era do conhecimento da trabalhadora que o trabalho seria prestado em horário rotativo e por turnos sendo importante a disponibilidade para trabalhar aos fins de semana.*
32. *A trabalhadora durante os últimos 6 anos tem prestado trabalho em regime de turnos e ao fim de semana, tendo compatibilizado o trabalho com a vida familiar.*
33. *A empresa tem atribuído os horários mais adequados à trabalhadora concedendo-lhe o enquadramento do trabalho com a vida familiar, assim como o gozo num único período do direito a amamentação permitindo a trabalhadora sair duas horas mais cedo.*
34. *Entende a empresa que é essencial à boa gestão da equipa e do funcionamento da empresa permitir que todos possam beneficiar, de forma rotativa, do descanso semanal aos fins-de-semana, o que a conceder-lhe dias de descanso fixos ao fim-de-semana iria implicar, necessariamente, que colegas tivessem direito a menos dias de descanso nesses dias para compensar a sua ausência.*
35. ***Assim como a atribuição de horário fixo à trabalhadora faz a empresa incorrer no risco de ter de fechar o restaurante a partir das 18:00h pelo que não é possível conceder o pedido nos termos em que foi requerido.***
36. *Manifestamos a nossa disponibilidade para qualquer esclarecimento adicional que tenha por pertinente.*  
*Sem outro assunto,*  
*(...)"*

**1.4.** Em 06.10.2023, por carta registada, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, que se transcreve:

*"(...)*

*..., 6 de Outubro de 2023*

*Carta com A/ R*

*Assunto: Recusa do pedido de horário flexível requerido nos termos e para os efeitos dos arts. 56.<sup>o</sup> e 57.<sup>o</sup> do Código de Trabalho.*

*Exmos. Senhores,*

*No passado dia 12 de Setembro de 2023 e não Agosto como erradamente refere a empregadora - a trabalhadora ora requerente através de e-mail e de carta cujo teor se dá aqui por economia integralmente reproduzido, submeteu a V. Exas. um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra, lhe fosse concedida autorização para trabalhar em regime de horário flexível até a sua filha menor de 1 ano de idade completar 12 anos.*

*Com efeito, resulta do art. 56.<sup>o</sup> do Código de Trabalho que "O trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)"*

*Ora, como de resto já é do conhecimento de V. Exas., a requerente encontra-se exactamente nessa condição — cfr. atestado da Junta de Freguesia.*

*A requerente vive em comunhão de mesa e habitação com a sua filha menor, de 1 ano de idade.*

*O progenitor da criança não tem possibilidade de acompanhar e guardar a menor nos períodos que se encontram fora do horário sugerido pela trabalhadora no requerimento deduzido e que supra se refere.*

*Ao invés do que sucedeu com os outros dois filhos menores em que a requerente e o progenitor que nesse período trabalhavam juntos no mesmo estabelecimento e por tal facto conseguiam conciliar a sua actividade profissional com o cuidado e acompanhamento daqueles menores, a verdade é que em virtude da actual actividade profissional do seu cônjuge que agora trabalha na construção civil bem como a própria requerente no cumprimento dos horários que têm vindo a cumprir ao serviço das suas respectiva empregadoras, não lhe permitem cuidar e acompanhar a terceira filha — menor de um ano de idade - nos períodos que extravasam o horário flexível sugerido.*

*Ao contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho flexível proposto, a requerente teria sempre o período a partir das 18.00h durante a semana e teria sempre o período dos Sábados, Domingos e feriados, livre, absolutamente essencial aos seus afazeres pessoais e sobretudo familiares e maternos de educação, cuidado e acompanhamento da referida menor bem como guardá-la fora dos períodos do horário de trabalho proposto.*

*O cumprimento pela requerente do seu actual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixa de dispor dos períodos — dias de fim de semana e períodos extra horário proposto-supra aludidos para cuidar e acompanhar a sua filha menor de 1 ano de idade.*

*Nesses períodos e dias de Sábados, Domingos e feriados a sua filha tem de ficar obrigatoriamente com a ora requerente, não havendo mais ninguém que a possa guardar e acompanhar não tendo a requerente qualquer solução para o acompanhamento da sua filha durante esses dias, bem como para o cumprimento dos restantes deveres sobretudo maternos de educação, cuidado e acompanhamento da mesma, como supra se refere, menor.*

*O pai não o faz, por fruto do que supra se refere, não tem possibilidade de prestar esse acompanhamento ou apoio.*

*O cumprimento pela requerente do seu actual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixará de dispor períodos fora do horário proposto bem como dos Sábados, Domingos e feriados, para cuidar e acompanhar a menor.*

*Nessas horas e dias tem obrigatoriamente de ficar com a ora requerente, não havendo mais ninguém que a possa guardar e acompanhar não tendo a requerente qualquer solução para o acompanhamento da mesma durante a semana e aos fins de semana e feriados.*

*A requerente sugeriu tal horário não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento de V. Exas. nem de obter para si qualquer privilégio em relação às/ aos demais colegas como parece ser essa a V/ interpretação.*

*Ora,*

*Entre outros argumenta a entidade que o pedido da requerente não configura um horário flexível por estar em causa um pedido de horário fixo.*

*Sobre esta questão convém referir em primeiro lugar que o pedido do trabalhador não só está formulado nos termos legais como observado os requisitos previstos no artigo 56.º do CT, n.ºs 2.4, 2.4.1, e 2.4.2. não sendo por demais sublinhar a doutrina unânime no sentido de 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 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, tal como decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho, que define como período normal de trabalho o tempo de trabalho que o/ a trabalhador/ a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.*

*De resto,*

*Levando em linha de conta os fundamentos que norteiam a fixação de um horário flexível e que são a necessidade de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, constitucionalmente consagrada, é evidente não se poder interpretar o artigo 56º do C. Trabalho como se referindo apenas às horas de início e termo do período normal de trabalho, afastando a possibilidade de o trabalhador escolher o dia do seu descanso semanal como pretende fazer crer a empregadora.*

*Como já se lia no Acórdão da Relação do Porto de 15/ 12/21 (disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) "o intérprete não pode ficar indiferente ao estabelecido pelo legislador constitucional, de modo que, tendo presente que o período normal de trabalho se mede também por referência à semana (art.º 198º do Código do Trabalho), se tem que entender que as horas de início e termo do período normal de trabalho diário a que se refere o nº 2 do art.º 56º do Código do Trabalho passam também por saber quais são essas horas de início e termo em cada dia da semana, ou seja, saber também em que dias da semana vigorarão essas horas de início e termo.*

*Sendo assim, tendo presente o antes exposto e a jurisprudência citada, tendo ainda em conta o disposto no nº 3 do art.º 8º do Código Civil, concluímos em termos idênticos ao acórdão do STJ de 28.10.2020 acima citado, dizendo que não se pode, sem mais, qualificar como um pedido de atribuição de um horário fixo o que decorre da indicação feita pelo Réu, por escrito, à Autora de um horário de segunda a sexta feira no período compreendido entre as 06h00 e as 17h00, com descanso ao sábado e ao domingo, tendo em vista a concessão de um regime de horário flexível de forma a que o primeiro possa conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar decorrente da circunstância de ter dois filhos menores nascidos em .../.../2012 e .../.../2017, com quem vive em comunhão de mesa e habitação".*

*E esta questão tornou-se - bem recentemente - pacífica na jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça.*

*Efeticamente, a inclusão do descanso semanal, incluindo sábado e domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, foi bem recentemente apreciada pelo Supremo Tribunal de Justiça nos acórdãos de;*

- (1) 17.03.2022 (relator ...), processo n.º ... ,*
- (2) 22.06.2022 (relator ... ), processo n.º ....,*
- (3) 12.10.2022 (relator ...), processo n.º ...*

Todos in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), nos termos e com os fundamentos que a Requerente aqui acompanha e perfolha e onde lapidarmente se infere que:

"Importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200.º n.º 1 do CT "entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal", sendo que, como esclarece o n.º 2 do artigo 200.º do CT, "o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal". **O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam, como aliás afirma que vinham sendo há três anos, o sábado e o domingo.** As questões estão evidentemente imbrincadas e conexas, ao contrário do que sucederia no exemplo proposto pelo Recorrente de um pedido de aumento salarial (Conclusão D) que nada tem a ver com o tempo de trabalho. Acresce que também **uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido**, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar". (destaque nosso).

Pelo que face a tais considerações inequívoco resulta que o horário requerido pela Requerente se enquadra no conceito legal de horário flexível.

Por outro lado,

Convirá acrescentar que subjacente às exigências de fundamentação da recusa por parte da lei às entidades empregadoras, encontra-se a preocupação enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de promover a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e os/as outros/as trabalhadores/as.

E, a CITE, ao analisar, nos termos legais, os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível e análise que faz caso a caso, aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, e, colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal que configura um direito com importantes conseqüências na vida do/a trabalhador/a, considerando certa doutrina, inclusive, como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do/a trabalhador/a, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, tal como se verificou no Parecer ora posto em crise, com os elementos constantes do processo inicial, sublinhando neste ponto a orientação contida no n.º 2 do mencionado artigo 57.º, "(...) - O empregador



*apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. (...)"*.

*Convirá também sublinhar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho impede a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a, o que não aconteceu neste caso, no processo inicial nem em sede da reclamação, ao continuar sem ser feita alusão, em concreto, à organização dos tempos de trabalho ou à demonstração das razões ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tal como determina o mesmo artigo 57.º.*

*E nada disso resulta da V/ resposta, bastando atentar a título de exemplo nas expressões de que se socorrem para manifestar a intenção de recusa ao pedido da trabalhadora que a empregadora invoca no tocante às folgas em particular como por exemplo "os períodos de maior afluência de trabalho diário registam-se no período do jantar e fim de semana", "A loja que se enquadra no setor da restauração não funciona se aos funcionários forem atribuídos horários fixos das 09:00 às 18:00", "Verifica-se assim que é ao final do dia e ao fim de semana que são necessários o maior número de recursos humanos disponíveis face ao volume de venda", "Entende a empresa que é essencial à boa gestão da equipa e do funcionamento da empresa permitir que todos possam beneficiar, de forma rotativa, do descanso semanal aos fins-de-semana, o que a conceder-lhe dias de descanso fixos ao fim-de-semana iria implicar, necessariamente, que colegas tivessem direito a menos dias de descanso nesses dias para compensar a sua ausência" e "Assim como a atribuição de horário fixo à trabalhadora faz a empresa incorrer no risco de ter de fechar o restaurante a partir das 18:00h pelo que não é possível conceder o pedido nos termos em que foi requerido", expressões estas absolutamente sentenciosas, genéricas, conclusivas, sem substrato factual e amputadas de quaisquer factos em concreto, que careceriam de especificação.*

*E quanto a este aspeto, haverá a dizer que cabe ao empregador na elaboração dos horários, acautelar as regras legais imperativas, bem como as decorrentes de negociação coletiva, que impõem o direito a folgas, a férias e outras vicissitudes decorrentes das relações laborais e que se aplicam a todos/as os/as trabalhadores/as, pese embora não possam considerar-se de "per si" exigências imperiosas do funcionamento do serviço, mas antes serem assumidas como dificuldades de contexto que ao empregador compete racionalizar, gerir e otimizar.*

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

*Limitar-se a mencionar genericamente e sem indicar qualquer facto concreto as genéricas contingências que existem, em particular, o direito a folgas e que representam a normalidade em qualquer empresa, não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora, não demonstrando quais os horários de segunda a sexta e aos sábados, domingos e feriados que ficariam a descoberto com a atribuição do horário à trabalhadora, nem demonstrando em concreto a impossibilidade de substituir os trabalhadores com funções idênticas à da requerente, quando tal se justifique.*

*Carece ainda dizer que a trabalhadora solicitou um horário flexível, e está obrigada a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou. Ou seja, o número de pessoas que integram o estabelecimento permanece inalterável, bem como o seu período normal de trabalho, ou seja, mantêm-se o mesmo número de trabalhadores/ as, não tendo entidade empregadora demonstrado porque motivo ou motivos concretos, naquela situação em concreto, não se revela possível atribuir o horário nos termos solicitados, designadamente, porque razão a trabalhadora não pode realizar apenas o horário/ turno no período que decorre entre as 09:00h e as 18:00h, de segunda a sexta-feira, tendo em conta a amplitude horário requerida.*

*Igualmente, não demonstra as razões que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco demonstra em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.*

*Por outro lado, a entidade empregadora alega mas não demonstra que a trabalhadora não possa ser substituída a partir das 16h00 (enquanto perdurar o período de amamentação) e 18.00h quando este período cessar, aos fins de semana e feriados, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo inoportável decorrente da ausência da trabalhadora.*

*Mais, alega ainda a entidade empregadora que no estabelecimento onde a requerente labora, existem trabalhadoras com filhos menores no seu agregado familiar.*

*Ora, o simples facto de existirem outros/ outras trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade que possam, hipoteticamente, em altura indeterminada, vir a requerer horário flexível, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa.*

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

*E assim sendo,*

Por não serem verdadeiros, por desvirtuarem a verdade, ou por sobretudo não passarem de meras imputações genéricas, abstractas, conclusivas, asserções jurídicas ou juízos de valor sem qualquer sentido ou cabimento impugna a trabalhadora respondente todo o teor da resposta deduzida.

Com efeito, a requerente faz por demonstrar a impossibilidade de prestar trabalho no horário a que presentemente se encontra adstrita, uma vez que, como de resto é do V/ conhecimento, não tem familiares, nem qualquer outra pessoa, nas proximidades da área em que reside, que possam acompanhar e cuidar do menor nos períodos que extravasam o horário flexível sugerido, bem como não é do seu conhecimento qualquer instituição que preste este serviço e ainda que assim sucedesse, certamente não conseguiria suportar os encargos e custos inerentes a tal.

Por outro lado, considerando a estrutura e modo de funcionamento da empresa, não resulta fundamentação apresentada por V. Exas. da impossibilidade de substituir a trabalhadora, ou mesmo uma necessidade imperiosa e prejudicial para V. Exas de contratar nova colaboradora ara substituir a Requerente no período em que está ausente.

Com efeito, a empregadora é uma conhecida empresa de dimensão nacional e internacional que emprega centenas de trabalhadores em centenas de estabelecimentos similares espalhados por todo o país denominados .... existindo na sua estrutura diversos colaboradores com conhecimento e aptidão para exercer as funções da requerente nos períodos em que a mesma não pode estar presente, podendo não só prestar serviço nesse período como substituí-la.

Sendo certo que V. Exas. são **uma empresa que em Portugal ... e detêm no V/ quadro de pessoal, centenas de trabalhadores, na sua maioria, com as responsabilidades funcionais da respondente.**

Aliás, as alegações da empresa quanto à impossibilidade de enquadrarem a respondente no horário requerido são manifestamente **FALSAS OU DISTORCEM A VERDADE** porquanto, **ao contrário do alegado por V. Exas. muito embora o horário de atendimento ao público se inicie pelas 11.30h a verdade é que a unidade onde trabalha a requerente começa a laborar a partir das 08.30h momento a partir do qual se iniciam as operações de preparação do serviço para o fornecimento das refeições ao público, nomeadamente e gaunto à requerente tarefas de limpeza do estabelecimento.**

**Aliás, o horário que a requerente actualmente se encontra a cumprir consubstancia-se com entrada pelas 09.00h e saída pelas 16.00h com dispensa por acordo com a sua empregadora de duas horas consecutivas para amamentação, tudo conforme documento que se junta.**

**Igualmente FALSO que o período de maior afluência seja ao final do dia e fins de semana sendo certo que os números apresentados pela Empregadora para além de não corresponderem à verdade, aludem a tão-somente um mês — Julho — e sequer demonstram a pretensa maior afluência de clientela ao final do dia.**

E ainda que assim se não entendesse, o que frise-se, não é verdade, certo é que inexistente impossibilidade de enquadrarem a respondente no horário requerido como facilmente se conclui dos períodos de laboração e funcionamento desse mesmo estabelecimento e referidos pela empresa.

*Pelo que não é rigoroso afirmar a necessidade da prestação de serviço da respondente em turnos rotativos com a argumentação de que só esses são os horários passíveis de serem cumpridos ou praticados na empresa. Não são.*

*Sendo igualmente certo que o horário ora proposto não colide com a realização de quaisquer outros deveres laborais e organizacionais e/ ou serviço da empresa que integra um grupo de empresas que explora vários estabelecimentos similares e detém no seu quadro de pessoal, centenas de trabalhadores.*

**Aliás nos períodos de ausência da requerente — férias, baixas ou quaisquer outro — e, sublinhe-se que a trabalhadora requerente já se encontra em casa desde há vários meses em virtude da sua licença de maternidade sendo um dado adquirido que o serviço não saiu prejudicado por tal circunstância.**

*Ademais, mesmo que genéricos argumentos apresentados por V. Exas. correspondessem à realidade e frise-se não correspondem, tomando os mesmos em consideração não se percebe, nem V. Exas. o explicam com factos concretos porque é que a circunstância da requerente passar a desempenhar as suas funções no horário que requer iria prejudicar o serviço na empresa.*

*Limitam-se a genericamente assim o arguir sem no entanto descreverem as razões e fundamentos em concreto que justificam tal conclusão.*

*Aliás V. Exas. confessadamente admitem que, o mercado é volátil e o volume e quantidade do serviço sofre — como de resto sucede em todas as empresas e é do conhecimento geral — diversas oscilações pelo que cingirem-se às afirmações vertidas na V/ resposta é meramente conclusivo e insuficiente.*

*E assim sendo, face ao exposto, e ao que crê a requerente, não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo certo que ao contrário do imposto legalmente as alegações da empregadora nessa matéria ou são genéricas, abstractas e vagas, amputadas de qualquer facto concreto que as materialize ou consubstancie, ou têm por base meras hipóteses e juízos de valor sem qualquer sentido.*

*Pois que,*

*Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57º do CT sob a epígrafe "Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível" dispõe: "(...) n.º 1 — O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível 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:*

*i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*ii (...)*

*iii (...)*

*2 — O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 — No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

4 — No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 — Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 — A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 — Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 — Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;
- b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
- c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).

Como facilmente se alcança, da V/ resposta, não consta o motivo justificativo da recusa na forma determinada pela lei, por ausência da indicação concreta dos factos e circunstâncias que integram as "exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou "na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável" e fundamentam a V/ recusa.

Ora, para a validade da recusa é necessária a indicação da factualidade real e concreta das "exigências imperiosas do funcionamento da empresa" ou da "impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável."

Além de tudo, as citadas abstractas justificações também não se revestem de qualquer veracidade.

Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/ as e de cada um/ a deles/ as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.

Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundadamente ponderosas.

Por outro lado, deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender,

*deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.*

*Assim, considera-se que, em concreto, a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*E, o simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que eventualmente, exerçam o mesmo direito, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.*

*Existindo outros trabalhadores no exercício do mesmo direito, numa eventual colisão de direitos com outros/ as trabalhadores/ as em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º ...em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: "Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário."*

*Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/ as possam exercê-los equitativamente.*

*Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos/ às trabalhadores/ as com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os/ as trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.*

*Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o seu funcionamento, bem como não indica os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados.*

*De resto,*

*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 (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional."*

A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas "(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)".

Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe "Tarefas fundamentais do Estado": "(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)".

Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe "Princípio da igualdade" estabelece que:

(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.(...)"

No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe "Direitos dos trabalhadores" recomenda:

(...) 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;

E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe " Família":

(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)" e, o artigo 68.º sob a epígrafe "Paternidade e maternidade" "(...) 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.(...)".

Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe "Proibição de discriminação":

(...) 1 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...). (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...)

O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe "Parentalidade", integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho :

"(...) 1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)"

No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe "Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", disciplina:

"(...) n.º 1 - "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".

n.º 2 — "Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".

n.º 3 - "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". n.º 4 — "O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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".

Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe "Deveres do empregador" que:

"(...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal".

E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) nº 2 do artigo 212.º sob a epígrafe "Elaboração do horário de trabalho" que a entidade empregadora deve:

"(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...);".

Na sequência de todo o exposto compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar, em primeiro lugar, que a legislação supra estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas



*Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, cuja prática se deve concretizar na fixação pelas entidades empregadoras de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação com os trabalhadores e as trabalhadoras com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo apenas ser recusados os pedidos... com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido na análise destes casos, concretizando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas, não bastando alegar eventuais dificuldades.*

*As entidades empregadoras deverão manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como parece ser a situação ora em análise.*

*Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os argumentos apresentados por ambas as partes empregadora e pela trabalhadora, do modesto entender da Requerente, conclui-se que V. Exas. não lograram demonstrar, suficientemente, razões que fundamentem a exceção de recusar o direito solicitado, designadamente em que medida tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do CT.*

*Razões pelas quais nada obsta a que o requerimento apresentado de flexibilidade de horário seja aceite nos termos formulados de acordo com as necessidades da requerente e do menor.*

*JUNTA: Horário da requerente.*

*“(...)”*

## **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>

**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.

---

<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)

**2.23.** 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 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 segunda a sexta-feira, entre as 09:00 e as 18:00 horas, com intervalo de uma hora para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, sem prejuízo da dispensa de duas horas diárias para a amamentação, no fim**

do horário de trabalho, que já usufrui atualmente. Declara ser mãe solteira de três filhos menores, com um ano, seis e 8 anos de idade que consigo residem em comunhão de mesa e habitação, pretendendo a atribuição do horário até à filha mais nova completar os 12 anos de idade.

**Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a intenção de recusa com fundamento em motivos imperiosos do funcionamento do seu serviço e do pedido não se integrar no regime legal previsto no Art.º 56 do Código do Trabalho,** por não caber dentro deste regime a escolha pelo trabalhador dos dias de descanso ou de trabalho e a elaboração do horário competir à entidade patronal não ao trabalhador.

**2.28.** Começando por analisar-se a (in)admissibilidade do pedido da trabalhadora, tem entendido esta Comissão que o regime de horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, assim como faculta ao/a trabalhador/a a possibilidade de indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar.

**2.29.** Esta posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.30.** Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

**2.31.** Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “*por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “*o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal*”.

**2.32.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.33.** Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

**2.34.** Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível, indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

**2.35.** De facto, deve, sempre que possível, atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.36.** Aliás, interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora em todos os dias da semana.

**2.37.** Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível por motivos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, inviabilizando o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.38.** Neste sentido, menciona-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º ... , disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

**2.39.** Não se mostra despidendo invocar o recente Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Administrativo em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) : *“(…) No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital... - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. ...”.*



**2.40.** Apresentado o pedido pela trabalhadora que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.41.** 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 da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.42.** Assim, analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, **somos de entender que o empregador, apesar de alegar, não demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.**

**2.43.** Do teor da intenção de recusa notificada à requerente, verifica-se que a entidade empregadora apresenta alegações decorrentes das dificuldades e contingências do serviço prestado, no setor da restauração, aberto sete dias por semana, no horário ao público das 11:00h às 01:00h, exigindo recursos humanos disponíveis, com turnos rotativos para permitir dar resposta às necessidades de funcionamento da loja que necessita de um mínimo de 6 pessoas por turno para funcionar, não obstante à noite e fim de semana serem necessários mais trabalhadores para dar resposta ao número de pedidos.

**2.44.** Em rigor, não concretiza, o número de trabalhadores contratados, tendo em conta o número de turnos e de trabalhadores necessários por turnos, nem demonstra as razões de natureza operacional alegadas, por se enquadrar no setor da restauração, que a organização implementada de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos é a que permite não diminuir a rentabilidade do estabelecimento, não comprometer a viabilidade económica e o normal atendimento ao público, uma vez que a atribuição de horário fixo à trabalhadora faria a empresa incorrer no risco de ter de fechar o restaurante a partir das 18:00h. Em rigor, apesar de

mencionar o número mínimo de trabalhadores/as necessários, na verdade não demonstra objetivamente, perante os turnos existentes, quantos trabalhadores/as, na realidade o asseguram e quais são os turnos e/ou períodos que em concreto, ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado, por confronto com os horários praticados.

**2.45.** Quanto aos argumentos da entidade empregadora **relativamente aos direitos laborais dos restantes colegas de trabalho**, por impossibilidade de garantir o normal funcionamento do estabelecimento se a empresa atribuísse a todos os trabalhadores em loja com filhos menores de 12 anos o horário fixo das 09:00h às 18:00h e o sábado e domingo como dia de descanso semanal, **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, **impõem** 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.

**2.46.** Com efeito, a CITE, tem mencionado em inúmeros pareceres, nomeadamente no Parecer n.º 230/CITE/2014 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.”***

**2.47.** Assim, verificando-se a existência de uma colisão de direitos e concretamente, do direito do Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível, deve atender ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, **de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos**, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impõem-se, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em**

**situação idêntica.**

**2.48.** Quer isto dizer que sendo impossível que todos os horários flexíveis se concentrem nos dias e períodos do dia requeridos pelos/as trabalhadores/as, **cabará ao empregador atribuir o horário requerido a todos/as os/as trabalhadores/as de forma rotativa, para que todos/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.**

**2.49.** 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

**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, 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  
24 DE OUTUBRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA**

**CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP -  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**