

## PARECER N.º 215/CITE/2022

**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 659-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 02.03.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de rececionista de 2.ª.

**1.2.** Por carta recebida pela entidade empregadora em 02.02.2022, a trabalhadora apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…)

*Exmos. Senhores*

*Eu, ..., admitida a serviço de V. Exas, em 09 de Outubro de 2018, trabalhadora n.º (...), a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de ...-Rececionista de 2.ª no (...), venho, requerer a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade para fazer face a necessidade de conciliação entre o meu trabalho e a minha vida familiar e pessoal atendendo ao que dispõe a norma contida no n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 56., conjugado com o n.º 1 do artigo 57.º da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Sou mãe de dois filhos menores, ... 6 (seis) anos e ... 7 (sete) meses que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento vivendo com os mesmos em comunhão de mesa e habitação;*

*- O meu cônjuge não está a usufruir deste direito por não poder compatibilizar o seu horário com as nossas necessidades familiares, conforme declaração da sua entidade patronal que anexo.*

*- A minha filha está matriculada e frequenta o Centro Escolar de (...) e pratica o seguinte horário das 07h30 às 19h30, de segunda a sexta, pelo que se torna necessário levá-la e recolhe-la dentro desse horário tendo em consideração tempo de deslocação para e após o trabalho para levar e recolher.*

- O meu filho está matriculado e frequenta a Creche da Santa Casa da Misericórdia de (...) (conforme declaração que junto) e pratica o seguinte horário das 07h30 às 19h30, de segunda a sexta, pelo que se torna necessário levá-lo e recolhe-lo dentro desse horário tendo em consideração tempo de deslocação para e após o trabalho para levar e recolher.
- Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido o regime de horário flexível em moldes que me permitam conciliar o meu trabalho com os horários do estabelecimento escolar do meu filho, que atendendo ao tempo de deslocações, deverá ter início nunca antes das 08h00 e o seu termo nunca depois das 18h45 de segunda a sexta-feira, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados, ficando assim o meu período normal de trabalho entre as 08h00 e as 18h45, ou seja, dentro do início e termo solicitado.
- O prazo do horário de trabalho agora solicitado terá como limite os 12 anos de idade do menor ..., e enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam, ao que afirmo que comunicarei prontamente à entidade patronal a alteração dos mesmos, de acordo com o previsto no Código do Trabalho;
- Há razoabilidade, equidade e proporcionalidade, quer no pedido, quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, que o mesmo se destina a responder as minhas necessidades de conciliação e aos meus deveres parentais;
- Solicito a atribuição de um horário, dentro dos limites acima referidos, que de harmonia com o disposto no artigo 56 n.º 3 do Código do Trabalho, é elaborado pelo empregador, por forma a conciliar a minha vida profissional com os horários praticados pelo estabelecimento de ensino que o menor frequenta.

Assim sendo, solicito nos termos e condições expressas a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade atendendo ao que dispõem conjugadamente as normas contidas no n.º 3 do artigo 127.º e a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º ambos do Código do Trabalho e tendo em conta a norma constitucional constante da alínea b) do seu n.º 1 seu artigo 59.º que estabelece enquanto direito fundamental dos trabalhadores o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar permitido apoiar, acompanhar e assistir de forma devida e conveniente às necessidades dos menores (...).”

**1.3.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora, através de email de 22.02.2022, da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)

Exma. Senhora

...

Acusamos a receção da sua carta com o seu pedido de prestar trabalho no regime de horário flexível.

*Em anexo remetemos a nossa resposta*

*(...)*

\*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a s/carta datada do passado 31 de Janeiro, recepcionada em 02 de Fevereiro de 2022, na qual nos solicita autorização para trabalhar em horário flexível, no período compreendido entre as 8h e as 18h45, de segunda a sexta-feira.*

*A secção da receção, na qual V. Exa., presta trabalho, funciona ininterruptamente (24 horas por dia), sendo o respetivo trabalho assegurado, diariamente, num dos seguintes horários:*

- a) Das 0h às 8h - Turno da noite;*
- b) Das 8h às 16h30 - turno da manhã;*
- c) Das 15h30 às 0h turno da tarde.*

*Para além destes turnos, quando o número de colaboradores o permite, habitualmente de quinta-feira a domingo, é feito um turno intermédio das 9h30 às 18h, o qual é assegurado, em regra, pela chefia da secção e que visa não só apoiar os trabalhadores que asseguram o turno da manhã e da tarde (nomeadamente durante as suas ausências para tomarem refeições), como também assegurar o trabalho de superintender o serviço da receção, designadamente organizando todo o serviço, comunicando às restantes seções o movimento de chegadas e saídas de hóspedes, organizando os horários de trabalho da secção e instruindo os elementos da sua equipa.*

*O Hotel (...) desde sempre registou taxas de ocupação mais elevadas nas noites de sexta-feira e sábado, com muitas entradas de hóspedes à sexta-feira e muitas saídas ao domingo. Sendo que esta é uma tendência que se regista ao longo dos anos. A título de exemplo vejam-se as taxas de ocupação registadas nos últimos dois meses:*

*(...)*

*Pelo exposto, importa que nos dias com maior acréscimo de trabalho, de sexta-feira a domingo, no período compreendido entre as 9h30 e as 18h, o trabalho da secção seja sempre assegurado por dois trabalhadores. Atualmente a secção da receção do Hotel (...) dispõe de uma brigada de 5 colaboradores composta por uma Chefia, por V. Exa, e por três outros colaboradores.*

*Excluindo a chefia da secção, que tem funções diferentes dos restantes elementos da brigada, a mesma conta com quatro colaboradores com as categorias profissionais de rececionista, dos quais um colaborador com a categoria de rececionista de 1ª e três colaboradores com a de rececionista de 2ª, entre os quais V. Exa.*

*Ora, um dos colaboradores com a categoria de rececionista de 2ª é o night auditor e cumpre um horário de trabalho fixo, das 0h às 8h, de domingo a quinta-feira. Os dias de descanso deste colaborador são fixos à sexta-feira e sábado, tendo sido estabelecidos atendendo à organização da sua vida familiar, nomeadamente às suas responsabilidades parentais (guardo partilhada da filha menor).*

*O outro colaborador com a categoria de rececionista de 2ª é o colaborador que faz as folgas do night auditor e como tal à sexta-feira e ao sábado presta trabalho das 0h às 8h e nos restantes 3 dias presta trabalho no turno da tarde (15h30 às 0h). Os seus dias de descanso semanal são imediatamente antes dos dias de descanso do night auditor, pois só dessa forma é possível respeitar o período mínimo entre jornadas de trabalho nesses dias em que assegura as funções de night auditor.*

*As restantes duas colaboradoras da secção – V. Exa, e a colaboradora com a categoria de rececionista de 1º - têm horários e folgas rotativas, mensalmente.*

*Ora, atento tudo a exposto anteriormente, poderemos atender o pedido de atribuição de um dos horários compreendidos entre o período indicado, ou seja, entre as 8h e as 18h45.*

*Contudo, não poderemos assegurar que os seus dias de descanso semanal sejam aos sábados e ao domingo, uma vez que:*

*> Ao sábado apenas temos três colaboradores da brigada a prestar trabalho, excluindo a chefia, pelas razões já expostas. Cada um desses colaboradores assegura um dos três horários (noite, manhã e tarde), por forma a assegurar o funcionamento da secção nas 24 horas.*

*> Por sua vez, ao domingo, os quatro colaboradores da brigada asseguram os turnos da manhã, tarde, noite e um turno intermédio, por forma a garantir que o serviço da secção, com o*

*check-out dos clientes que terminam a sua estadia ao domingo, é assegurado sempre por dois colaboradores, atento o maior volume de trabalho registado.*

*Em suma, face a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, informamos que é nossa intenção, ao abrigo da disposto no nº 2 do artigo 57º do Código do Trabalho, recusar parcialmente o seu pedido quanto aos seus dias de descanso semanal coincidirem com os fins de semana.*

*De outra forma, ver-nos-íamos impedidos de proceder à correta gestão dos recursos humanos disponíveis, o que apenas seria ultrapassado com a contratação de, pelo menos, mais um colaborador para a secção.”.*

#### **1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:**

*“ Exmos. Senhores,*

*Através de carta datada de 31/01/2022, cujos fundamentos se dão aqui por integralmente reproduzidos, solicitei regime de horário flexível, com a fixação de horários com início nunca antes das 08h00 e, o seu termo nunca depois das 18h45. Pedido esse aceite por v. Excelências e, que desde já agradecemos, nada mais havendo a discutir. Ou seja, aceitaram que o meu horário de trabalho tenha sempre início nunca antes 08H00 e, o seu término nunca depois das 18h45.*

*Sucedede que, foi igualmente solicitada a dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados, esse recusado com diversos fundamentos, que se enquadra segundo v. Excelências na previsão normativa do art.º 57.º, n.º 2 do CT. Salvo o devido respeito, tal não se verifica. A fundamentação apresentada corresponde tão só, à maior ou menor dificuldade de organização da actividade da empresa, ou no maior ou menor encargo perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal. E isso não é fundamento para recusa. Ainda assim, do exposto por v. Excelências resulta mesmo o contrário, isto é, que existem elementos suficientes para assegurar o serviço ao fim-de-semana, sem se deixar de acautelar os direitos laborais de todos eles. Por fim, a chefia não efectua as funções de rececionista só quando é necessário. Pelo contrário, a chefia consta do mesmo horário dos demais colaboradores da recepção, cumprindo turnos regulares e similares aos demais.*

*Concluindo, o horário flexível por mim solicitado, onde invoquei e provei a necessidade de acompanhar os meus filhos, fora dos horários de abertura das escolas e creches, porque o único suporte familiar (progenitor) também trabalha por turnos (militar da ...) e, não há possibilidade de os deixar na creche/escola em dias não úteis, pois aqueles estão encerrados.*

*Pelo que, mantemos interesse no pedido anteriormente efectuado, devendo cumprir-se os procedimentos legais previstos no art.º 57.º, n.º 5 do CT. (...)*”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

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

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

discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

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

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

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

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

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

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

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

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

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



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

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

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

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

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

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

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional

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

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

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

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

---

<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)

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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído um horário compreendido entre as 8h e as 18h45, de 2.ª a 6.ª feira, com dispensa de trabalho aos sábados, domingos e feriados, a fim de prestar assistência aos seus dois filhos de 6 anos e 7 meses respetivamente, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação. Por sua vez, a entidade empregadora na intenção de recusa, invoca a existência de exigências imperiosas do funcionamento da secção onde a trabalhadora exerce funções.

**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 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 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 trabalhador se esta for indispensável.

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

**2.30.** A verdade, é que o empregador invoca dificuldades na atribuição do horário flexível face à matriz de horários de trabalho em vigor, mencionando algumas contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis, não demonstrando porque razão os/as restantes trabalhadores/as estão impossibilitados de realizar os turnos – mormente aos fins de semana – nomeadamente se os turnos forem organizados de forma diferente.

**2.31.** Em rigor, a entidade empregadora, apesar de apresentar argumentos que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não logrou demonstrar e concretizar os factos alegados, através da demonstração dos períodos de tempo que no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

**2.32.** Acresce que, a entidade empregadora na sua intenção de recusa, alega que já existe um trabalhador com folgas determinadas em função das suas responsabilidades familiares, motivo pelo qual, admitir a recusa do pedido desta trabalhadora, poderia consubstanciar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional

em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado “*requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional*”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

**2.33.** Salienda-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.** 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 ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos,

respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MARÇO DE 2022, 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.**