

## **PARECER N.º 32/CITE/2021**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 5630-FH/2020

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 23.12.2020, por correio registado datado de 22.12.2020 e remetido pela entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** A trabalhadora requerente entregou em 23.11.2020 o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...)”

**ASSUNTO:** *Flexibilização do horário de trabalho nos termos do artigo 56º da Lei do Trabalho*

*..., casada, residente na ..., titular do cartão de cidadão nº ... NIF ..., vem, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, expor e requerer o seguinte:*

- 1) *A ora requerente desempenha atualmente funções de ... no serviço de ..., com o número mecanográfico ..., à qual foi estipulado um horário de segunda a domingo, com período de horários rotativos, que contemplam horas de trabalho no período noturno. Acontece que:*
- 2) *A ora requerente ainda está no estado civil de casada, contudo em processo de divórcio;*
- 3) *Tem um filho menor atualmente com 31 meses de idade, de nome ...;*
- 4) *Na presente data, vive com o seu filho, na morada indicada no introito;*
- 5) *No seu modesto entender para a ora requerente é fundamental e essencial o acompanhamento do menor, criando rotinas diárias que estabeleçam bem-estar físico e social.*
- 6) *No horário turno e no período que antecede a entrada no infantário, bem como no horário das 17h às 8h do dia seguinte, que implica a hora de recolha tardia, nestas precisas situações não tem a quem deixar ao cuidado o seu filho;*
- 7) *Segundo sabe, o pai do menor trabalha em turnos rotativos, diurnos e noturnos.*
- 8) *A regulamentação responsabilidades parentais a fixar e a determinar será a residência com a mãe e fins semanas alternados com o pai;*
- 9) *Carece de um acompanhamento mais próximo e mais presente com o menor*
- 10) *Como referiu a requerente no seu pedido inicial, é casada mas em processo de divórcio e na presente data vive sozinha com o seu filho, na morada indicada no introito e não dispõe de ajuda familiar para acompanhar o menor na sua ausência;*

1) O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) estabelece que:

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

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

2) O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da nossa Lei Fundamental (CRP) estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

3) A requerente reitera que, no seu entendimento, o seu pedido é razoável e proporcional e perfeitamente aplicável no contexto do serviço onde trabalha e o n.º de trabalhadores ao serviço.

4) Deverá, assim ser cumprido o disposto nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho

**ASSIM**, a requerente não se opõe à sua transferência para outro serviço ... onde tal seja possível a prestação de trabalho em horário flexível.

**REQUER** a V. Exas o benefício da flexibilização do seu horário de trabalho para o seguinte horário:

- Segunda-feira a sexta-feira, das 8h às 16h.

(...)”

**1.3.** Em 14.12.2020, por correio eletrónico foi notificada à trabalhadora a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

*Em referência ao requerimento de V. Ex., recebido no Serviço de Gestão de Recursos Humanos desta Instituição em 2020.1123, com o n.º ..., onde solicita horário flexível, somos a notificar V. Ex.ª do Despacho do Presidente do Conselho de Administração de 2020,12.11, sob a forma integral do respetivo documento.*

(...)”

\*\*\*\*

Pelo Departamento de Recursos Humanos foi proferida a seguinte informação:

(...)

**Assunto:** Pedido de Horário Flexível - ...

*A requerente exerce funções neste ... como ... no Serviço ... em CIT, desde 2012-05-02 e solicitou flexibilidade de horário em 2020-11-23 (em anexo).*

*Menciona o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho que “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.*

*A requerente encontra-se afeta ao Serviço de ... que tem como horário de funcionamento das 00h00 às 24h00.*

*Solicita que lhe seja atribuída a flexibilização do seu horário de trabalho para o seguinte horário:*

- Segunda a sexta feira das 8h00 às 16h00.

O serviço é composto por 62 ..., que praticam turnos para que o horário de funcionamento seja assegurado.

Os horários são elaborados pela Encarregada Operacional, mensalmente, sendo distribuídos de uma forma equitativa por todos os elementos que compõem a equipa de trabalho.

Neste momento no Serviço de ... existem os seguintes trabalhadores com condicionantes na elaboração dos planos de horário mensal:

- 1 trabalhadora ausente por gravidez de risco;
- 1 trabalhadora ausente por doença prolongada;
- 3 trabalhadores com estatuto de trabalhador estudante;
- 2 trabalhadoras a gozar licença de amamentação.

- A taxa de absentismo deste grupo profissional no ... cifra-se em 18,21%, ou seja, dos 62 trabalhadores deste serviço, poderão em diversos momentos do mês estar ausentes cerca de 11 trabalhadores.

- É necessário recorrer a trabalho extraordinário dadas as condicionantes elencadas anteriormente e também por dificuldades de garantir trabalhadores em turnos de tarde e noite, dado que são estes os mais rejeitados pelos trabalhadores. Em 2020 já foram executadas cerca de 3.554 horas extraordinárias no serviço de Urgência.

Para a elaboração do plano mensal de horários tem a Encarregada Operacional de obedecer aos seguintes rácios de trabalhadores por turno, por forma a garantir a qualidade necessária à prestação de cuidados no serviço de ...:

*Turno da Manhã (08h00 - 16h00) - 14 ...*

*Turno da Tarde (16h00 - 24h00) - 14 ...*

*Turno da Noite (00h00 - 08h00) - 9 ...*

*Assim, o horário pretendido pela requerente (Segunda a sexta feira das 8h00 às 16h00) a ser atribuído é de todo prejudicial para o serviço onde esta se encontra, dado que irá sobrecarregar os restantes trabalhadores com turnos de tardes e noites, e também com turnos ao fim de semana.*

*Considerando o contexto atual de pandemia e na situação de contingência e estado de emergência que o nosso país atravessa, em que não só é necessário assegurar resposta à COVID-19.*

*Considerando que a requerente é uma profissional que desempenha funções num serviço de que deverá ter a cobertura de qualidade necessária à prestação de cuidados no serviço de Urgência.*

*Considerando as condicionantes elencadas anteriormente nomeadamente os trabalhadores ausentes, trabalhadores com restrições na elaboração de horário a elevada taxa de absentismo e a necessidade constante de recorrer a horas extraordinárias.*

*Para o ..., é imprescindível que a trabalhadora continue a trabalhar em regime de turnos para que, seja coberto em conjunto com os outros ..., o período de funcionamento do Serviço de ..., harmonizando desta forma a distribuição dos turnos por todos os elementos da equipa de trabalho de forma justa e equitativa.*

*Por conseguinte, entendemos que a pretensão da trabalhadora deve ser indeferida, considerando o exposto.*

*(...)"*

Pelo Conselho de Administração foi proferido o seguinte despacho:

“(…)

*Concordo.*

*Indefere-se o pedido conforme informação.*

(…)”

**1.4.** Do processo remetido à CITE não consta apreciação da trabalhadora.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele

diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

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

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

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

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

reconheça a existência de motivo justificativo.

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

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

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

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

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º

do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

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

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

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

---

<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)

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 indica que pretende que lhe seja elaborado um horário de 2.ª feira a 6.ª feira entre as 8h00 e as 16h00. Fundamenta o pedido na necessidade de prestar assistência ao seu filho menor, com 31 meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.28.** Do pedido efetuado pelo requerente, verifica-se que o mesmo se encontra corretamente formulado, atento o determinado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

**2.29.** 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.

**2.30.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

**2.31.** Na intenção de recusa a entidade empregadora vem alegar a indisponibilidade de atribuir o horário solicitado, alegando, em suma, o seguinte:

- Que o serviço é composto por 62 ..., que laboram por turnos. Que os turnos existentes são:

- Turno da Manhã (08h00 - 16h00) - 14 ...
- Turno da Tarde (16h00 - 24h00) - 14 ...
- Turno da Noite (00h00 - 08h00) - 9 ...

- Que uma trabalhadora se encontra ausente por gravidez de risco; uma trabalhadora ausente por doença prolongada; três trabalhadores com estatuto de trabalhador estudante e duas trabalhadoras a gozar licença de amamentação.

- Que caso seja atribuído o horário flexível à trabalhadora, irá sobrecarregar os restantes colaboradores com turnos de tardes e noites, e aos fins-de-semana.

**2.32.** Não nos esqueçamos que a necessidade de a entidade empregadora fundamentar a intenção de recusa 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.

**2.33.** Assim, analisados os fundamentos invocados pela entidade empregadora em sede de intenção de recusa, adianta-se desde já que se entende que os mesmos não são suficientes para se concluir pela existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

Ora vejamos,

**2.34.** A trabalhadora no seu pedido de horário flexível apresentado, solicitou uma amplitude horária diária que lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabe aferir que 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, o que se considera que não foi de todo concretizado.

**2.35.** Em sede de intenção de recusa não faz qualquer alusão concreta relativa ao horário requerido não se enquadrar nos tempos de organização de trabalho praticados pela entidade empregadora, muito pelo contrário, indica quais os turnos existentes, donde se afere que o pedido da trabalhadora se enquadra nos turnos existentes.

**2.36.** Considerando que cabe à entidade empregadora o ónus de demonstrar toda e qualquer facto ou circunstância que possa constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, entre as quais se inclui o período normal de trabalho dos/as trabalhadores/as, a organização dos tempos de trabalho e as demais vicissitudes legais relativas ao horário e duração do trabalho ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, não o fez.

**2.37.** Apesar da entidade empregadora indicar quais os turnos existentes e quantos colaboradores/as necessita para cada um dos turnos existentes, o certo é que não se demonstra quais os períodos que ficam a descoberto com o horário flexível solicitado pela requerente.

**2.38.** Em bom rigor, a entidade empregadora limitou-se a informar a requerente que no serviço onde o mesmo desempenha funções, quais os turnos existentes, facto que a mesma tem conhecimento, não tendo logrado demonstrar de que forma o horário solicitado inviabiliza o normal funcionamento do serviço, nem apresenta factos que determinem a impossibilidade de rotatividade dos turnos pelos/as diversos/as trabalhadores/as, assim como não demonstra quais os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora requerente.

**2.39.** Ainda que se assuma estarmos perante uma situação única a nível nacional com a



pandemia provocada pela COVID-19 não basta tal fundamento para invocar exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou, a impossibilidade de substituição da trabalhadora, mas antes tais alegações deverão ser devidamente fundamentadas, o que a entidade empregadora, não fez.

**2.40.** De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

**2.41.** Quanto ao restante circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, entende-se que o mesmo não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento da empresa, uma vez que se tratam de meras alegações sem demonstração objetiva e inequívoca de tais argumentos, como sejam a demonstração de que o horário solicitado não corresponde a uma necessidade da empresa e que a atribuição do referido horário iria implicar deixar a descoberto períodos de maior necessidades operacionais em detrimento de períodos de menor necessidade operacional.

**2.42.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a 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.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora em condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE JANEIRO DE 2021,  
COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS  
AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E  
SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL  
(CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**