

**PARECER N.º 920/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 4573-FH/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 05.05.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

**1.2.** Por documento datado de 21.08.2023, a trabalhadora, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...)

*Sem prescindir, serve o presente ensejo para formalizar o meu pedido de horário flexível, nos termos e para os efeitos designados no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Conforme é do conhecimento de V.ªs Exas., por contactos anteriormente reportados, neste momento, exerço responsabilidades parentais quanto à minha filha, ... Atendendo à sua parca idade, conforme certidão de nascimento que a qui junto sob a égide do Documento n.º 2, a mesma não tem autonomia e independência necessária para ficar sem a supervisão de um adulto, pelo que, necessita de um apoio complementar que só eu, enquanto progenitora, lhe sou capaz de proporcionar, desde logo, a nível emocional e educacional.*

*Tal apoio apenas pode ser exercido por mim, na qualidade de sua mãe, uma vez que, o progenitor masculino (pai) é trabalhador por conta de outrem, em regime de turnos rotativos, com folgas igualmente alternadas nos dias da semana. Desta forma, o progenitor (pai) encontra-se impossibilitado de me prestar qualquer auxílio no apoio que a nossa filha precisa, para crescer e se desenvolver de forma salutar e feliz. Por estes motivos, a minha filha reside comigo, em comunhão de mesa e habitação, desde o seu nascimento - conforme atestado de residência emitido e certificado pelo Presidente da Junta de freguesia competente, que aqui se junta enquanto Documento n.º 03.*

*Ocorre que, neste momento, face aos horários de trabalho que me têm sido adstritos por V.ªs Exas., é-me completamente impossível compatibilizar as minhas responsabilidades familiares com os meus deveres profissionais, cujo cumprimento zeloso sempre pautaram a minha conduta.*

*Assim, por ser minha convicção que o meu desempenho e produtividade no exercício das minhas funções subordinadas para com V.ªs Exas. poderá melhorar drasticamente, caso me seja concedido um horário de trabalho que seja compatível com o real e efetivo acompanhamento nas atividades escolares, extracurriculares e familiares da minha filha, venho solicitar que, face ao preenchimento de todos os requisitos, me seja concedido o horário flexível, nos termos previstos escrupulosamente no meu contrato de trabalho – em concreto nos dias semanais de segunda a sexta-feira (independentemente do que se vier a apurar no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que V.ªs Exas. vierem a identificar - e tutelados pelos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, até que a minha filha complete os doze anos de idade.*

*Acredito que o exercício da minha atividade laboral nestes períodos de horário de trabalho não compromete o funcionamento da empresa, considerando ser possível a minha substituição por outros trabalhadores, com equivalência funcional, já contratados por V.ªs Exas., conforme tem vindo a ocorrer em outras situações.*

*Motive pelo qual, face ao exposto, considero estarem reunidos as requisitos tutelados pelos n.º 1 e n.º 2, do artigo 57.º do Código do Trabalho, com a inerente **concessão por V.ªs Exas. do horário flexível à minha pessoa, como exposto, com início no dia 21 de setembro de 2023.***

*Atendendo a tudo quanto exposto, por acreditar ser a opção que melhor tutela os interesses de ambas as partes, solicito a V.ªs Exas. que procedam ao deferimento da minha pretensão, no sentido e concessão de regime de horário flexível (na modalidade de executar as minhas funções de segunda a sexta-feira, entre as 8h30 e as 18h00, com descanso entre as 12h30 e as 14h00), **garantindo-me o descanso necessário complementar nos sábados e obrigatório nos domingos.***

*(...)*

**1.3.** Em 07.09.2023, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

*(...)*

*A ..., na qualidade de sua Entidade Empregadora, vem pelo presente responder, o que faz nos termos seguintes: - Relativamente ao item oposição à Alteração de Horário de Trabalho/Pedido de Horário Flexível", reiterar que é do seu conhecimento pessoal que esta ..., labora/está aberta atualmente ao público nas suas instalações sitas na ..., onde atualmente labora no ..., de segunda a sábado, sendo o horário de segunda a sexta-feira, das 8:30 horas às 18:45 horas e ao sábado das 8:30 horas as 13:00 horas. Este horário de abertura foi reduzido, entre outros, sob sua proposta, tendo o Conselho de Administração depois de analisar a situação acedido, no sentido do bem-estar dos seus trabalhadores, mesmo que em prejuízo para si Entidade Empregadora.*

*Como sempre sucedeu nesta ..., o horário de trabalho que V Exa. pratica, que tem mais de 15 anos, é e foi sempre adaptado mensalmente tendo em conta o horário de abertura e funcionamento da ... ao público, o que origina, mensalmente e com o conhecimento e concordância dos funcionários, incluindo V. Exa., a estruturação dos horários de trabalho para todos os funcionários, pelo que o seu pedido de horário flexível de segunda a sexta-feira, das 8:30 horas as 18:00 horas não é possível nem enquadrável no seu caso concreto nem no seu posto de trabalho.*

*No entanto, apesar de não termos conhecimento que a realidade familiar da sua filha ... tenha alterado, estamos sensíveis à sua atual posição e relativamente ao horário pretendido, pelo que analisando a realidade interna e*

postos de trabalho que se enquadram no horário de segunda a sexta-feira, das 8:30 horas às 18:00 horas, informamos que o único que temos disponível e é possível, neste momento, é o de ... e nas instalações da sede desta ... sitas na ...

Deste modo, a partir do dia 21 de setembro de 2023 deverá integrar o seu novo posto de trabalho e funções na sede da sua Entidade Empregadora.

- Em relação ao item "Convite à Negociação de Acordo de Revogação de Contrato de Trabalho", fica o mesmo prejudicado atenta a resposta acima referida. No entanto, porque primamos pelo bem-estar, felicidade e direitos de todos os trabalhadores, incluindo o seu, estamos abertos a futura proposta a apresentar por V Exa.

Finalmente informa desconhecer o teor e conteúdo do documento denominado "Marcação" que juntou à S/ carta e informa que o Mapa de Férias está afixado e bem visível em todas as instalações da ..., incluindo nas que atualmente labora.

(...)"

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

"(...)

Na qualidade de mandatária da Exma. Sra. ... – conforme procuração forense, que aqui se junta e se dá por integralmente reproduzida -, enquanto vossa trabalhadora, notificada da vossa intenção de recusa do pedido de horário flexível, via correio eletrónico que lhe foi dirigido a 07 de setembro de 2023, vimos pelo presente meio exprimir a nossa apreciação, nos termos e para os efeitos do disposto do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro na sua redação em vigor.

##### III) Da V/ intenção de recusa do pedido de horário flexível, formulado a 21/08/2023

Da comunicação eletrónica dirigida por V. Exias. a 07 de setembro de 2023, junto da N/ Constituinte, sempre se depreende a vossa intenção de recusa do pedido de horário flexível previamente formulado pela própria (conforme consta da vossa missiva concluem que "não é possível, nem enquadrável no seu caso concreto, nem no seu posto de trabalho" conceder o pedido de horário flexível à N/Constituinte)

Conforme melhor exposto na missiva postal que vos foi dirigida pela N/ Constituinte a 21 de agosto de 2023, o pedido de horário flexível manifesto encontra-se interligado com a ordem (ilícita) de alteração de horário de trabalho que lhe havia sido previamente dirigida e ainda, a exigência de trabalho fora do período semanal que contratualmente lhe havia sido designado (nomeadamente, prestação de atividade aos sábados, no horário entre as 08h30 e as 13h00).

Ora, da análise da vossa referida comunicação sempre se verifica que a intenção de recusa formulada e, alegadamente, fundamentada no facto do local de trabalho em causa ser afeto à exploração de um estabelecimento comercial, dotado de um período de funcionamento e de atendimento ao público, que tem vindo a implicar uma alteração e adaptação ao horário de trabalho, de natureza mensal (a que a N/Constituinte, apenas, acedeu por lhe ter sido garantido que decorria de necessidade meramente transitória e temporária).

Desta forma, sendo o período de funcionamento e abertura ao público do estabelecimento comercial fixado por V.ªs Exas.. entre as 08h30 e as 18h45, de segunda-feira a sexta-feira, sempre concluem que não é possível conceder o horário flexível de trabalho solicitado pela N/ Constituinte. Aliás, acrescentam V.ªs Exas., que tal

*recusa sempre se fundamenta, acrescidamente, no facto de não ser do vosso "conhecimento que a realidade familiar da sua filha ... se tenha alterado".*

*A este propósito impõe-se, desde logo, recordar que os fundamentos da intenção de recusa legítima pelo empregador de um pedido de horário flexível se encontram prescritos no n.º 2 do artigo 57.º do Código de Trabalho (segundo o qual: "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. Deste modo, salvo a devida consideração, os argumentos invocados por V.ªs Exas. não preenchem o imperativo legal em causa, não sendo apresentada qualquer motivação demonstrativa de que a concessão do horário flexível, nos precisos moldes em que a N/Constituinte o submeteu, vos causaria qualquer perturbação na satisfação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa - desde logo, atendendo a que o horário flexível solicitado permite a prestação das suas funções em oito horas do período de abertura ao público do estabelecimento comercial explorado por V.ªs Exas.*

*Sempre se refira, ainda, que V.ªs Exas. não indicam a impossibilidade de substituição da N/Constituinte para assegurar o cumprimento da atividade laboral, por V.ªs Exas. determinada - nem nunca o poderiam referir, sempre se esclarece, atendendo a existência de outra trabalhadora, com o mesmo conteúdo funcional na atividade desempenhada, suficientemente capaz e apta a prestar funções no horário remanescente, assegurando o período de abertura ao público do estabelecimento.*

*A este propósito importa sublinhar que, não tendo V.ª Exas. prestado os esclarecimentos necessários a adequada fundamentação da vossa intenção de recusa do pedido de horário flexível, previamente submetido pela N/Constituinte a vossa consideração, e estando precludido o momento oportuno e tempestivo para a sua concretização (com a apresentação da vossa comunicação de 07 de setembro de 2023), é intenção e vontade da N/Constituinte que o procedimento do horário flexível siga os seus demais trâmites.*

*Nesse sentido conforme decorre da aplicação do n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho (segundo o qual, "nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador; o empregador envia o processo para apreciação 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) manifesta a N/Constituinte a sua formal vontade em que o presente procedimento (composto pela sua missiva postal de 21/08/2023, a v/ intenção de recusa, expressa na comunicação eletrónica de 07/09/2023, a presente missiva postal com a apreciação da N/Constituinte, composta pela sua totalidade de páginas, seja remetido, com a maior urgência possível, junto para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (vulgo, "CITE")*

*Para efeitos de contabilização do prazo expresso no n.º 6 e na alíneas b) e c) do n.º 7 do artigo 57.º do Código de Trabalho, desde logo se requer a V.ªs Exas. que seja disponibilizado junto da N/Constituinte o comprovativo do cumprimento do dever de envio do referido procedimento para aquela entidade, nos termos melhor acima identificados.*

*(...)"*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

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

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

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

prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho,

já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

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

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

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)



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

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

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/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 um horário de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, com um horário entre as 8h30 e as 18h00, com descanso entre as 12h30 e as 14h00, para prestar assistência à sua filha de 8 (oito) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**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 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.

**2.29.** 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, excecionais 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”.*

**2.30.** Alvitados os argumentos da entidade empregadora, verifica-se, *in casu*, que o horário flexível solicitado, nos termos em que foi formulado, colocaria em causa a organização e funcionamento do estabelecimento em que a requerente presta as suas funções.

**2.31.** Na verdade, da intenção de recusa notificada à trabalhadora, verifica-se que o horário de segunda a sexta-feira na área em que a requerente labora, é entre as 8h30 e as 18h45, sendo que a trabalhadora solicitou um horário flexível entre as 8h30 e as 18h00.

**2.32.** Ora, tendo em conta o pedido formulado e o horário praticado na entidade empregadora, verifica-se que, de segunda-feira a sexta-feira, ficariam sempre a descoberto 45 minutos.

**2.33.** Assim, o horário de trabalho nos termos em que foi formulado e solicitado pela trabalhadora requerente, colocaria em causa o normal funcionamento do estabelecimento no período compreendido entre as 18h00 e as 18h45.

**2.34.** Ainda que em sede de apreciação à intenção de recusa a trabalhadora refira a existência de outra trabalhadora, o certo é que do processo remetido à CITE, não é evidente que desempenhe funções no mesmo serviço que a trabalhadora requerente.

**2.35.** Neste contexto, e tendo em conta o atrás referido, resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora, a demonstração objetiva de exigências imperiosas de funcionamento da empresa nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, na medida em que foram alegados pela entidade empregadora factos concretos que obstam à fixação do horário flexível solicitado, nomeadamente a impossibilidade de substituição da trabalhadora nos turnos a realizar durante os fins de semana e no período compreendido entre as 18h00 e as 18h45, no serviço onde a mesma desempenha funções, ficando demonstradas, desta forma, as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

### **III – CONCLUSÃO**

#### **Face ao exposto:**

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

**3.2.** Sem prejuízo do exposto, 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, 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 11 DE OUTUBRO DE 2023, COM O VOTO  
CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES  
– INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)**