

## PARECER N.º 462/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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  
Processo n.º 1513 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 09.10.2015, da direção de recursos humanos da CLÍNICA ..., LDA., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Exmo. Sr. Presidente:*

*Os N/cumprimentos.*

*Clínica ..., Lda., contribuinte fiscal n.º ..., com sede na Rua ..., ..., em ..., vem, nos termos do n.º 5 do art.57.º do Código de Trabalho, remeter a V. Exa.:*

- 1. Cópia do pedido da trabalhadora ...;*
- 2. Cópia da intenção de recusa por parte da entidade empregadora, e*
- 3. Cópia da apreciação da trabalhadora.*

*Juntamos ainda, para prova do alegado nos pontos 1, 2 e 3 da intenção de recusa, os seguintes documentos:*

- 1. Carta da trabalhadora datada de 16 de março de 2015;*
- 2. Acordo sobre a alteração de horário de trabalho (salienta-se que a trabalhadora, após negociações, recusou-se a assinar)*
- 3. Mapa de Horário de trabalho.”*

1.1.1. A entidade empregadora recebeu, em 07.09.2015, pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Vem a signatária acima melhor identificada, portadora do cartão de cidadão n.º ..., válido até 26.01.2020, contribuinte número ..., a exercer funções na categoria profissional de «Técnica de Fisioterapia», solicitar a V. Exas. se dignem autorizar a alteração do atual horário por si praticado para horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o expressamente estatuído no art. 56.º do Código do Trabalho, por ter dois filhos com idades inferiores a 12 anos (cfr. cartões de cidadãos que ora se juntam sob docs.1 e 2 e cujos teores se dão aqui por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos legais), declarando, sob compromisso de honra, que estes fazem parte do agregado familiar e vivem com a signatária em comunhão de mesa e habitação (cfr. declaração de compromisso de honra, bem como atestado de junta de freguesia, juntos como docs. 3 e 4, cujos teores se dão aqui por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos legais), ao que acresce, ainda, a circunstância do progenitor dos menores, cônjuge da signatária, ter a categoria profissional de «Caixeiro de 1.º», o que não lhe permite prestar o apoio necessário, em virtude do horário por este praticado (cfr. declaração do entidade empregadora do progenitor do menor, cônjuge do signatária, que se junta sob doc. 5 e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais)*

*Porquanto, em síntese e no essencial, estando em causa valores sociais eminentes, como sejam os da parentalidade, e de acompanhamento insubstituível que o menor necessita, nomeadamente quanto à sua educação (art. 68.º da Constituição da República Portuguesa), bem como o 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 vida familiar (art. 59.º da Constituição da República Portuguesa).*

*Nessa conformidade, por tudo o exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57.º do Código do Trabalho, que, decorridos que sejam 30 (trinta) dias após a receção da presente comunicação, seja definido à signatária o horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira, das 08:30 às 12:30, com meia hora de intervalo de descanso (almoço), e das 13:00 às 17:00), pelo prazo de um ano, em*

*estrito cumprimento dos limites diários e semanais impostos por lei.”*

**1.1.2.** Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 02.10.2015, consta o seguinte:

*“Assunto: Intenção de Recusa do pedido de Horário Flexível*

*Exma. Senhora,*

*Acusamos a receção do V/pedido, formulado em 1 de setembro de 2015.*

*De acordo com o art.º 57.º, n.º 3 da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, vem a Administração da sociedade Clínica ..., Lda., na pessoa dos seus Representantes Legais com poderes para o ato, contribuinte fiscal n.º ... e sede na Rua ..., n.º ..., em ..., manifestar a sua intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário, formulado por V. Exa., nos termos e com os seguintes fundamentos:*

- 1. Em maio de 2015, após várias negociações entre V/Exa., esta Entidade e a trabalhadora ..., esta última com a mesma categoria profissional de V. Exa., ficou acordado a alteração do V/ horário de trabalho, pelo período de um ano, no período compreendido entre as 8H e as 12H e entre as 14H e as 18H.*
- 2. Tal alteração resulta do culminar das negociações referidas, mesmo com prejuízo para a outra funcionária visada.*
- 3. Todavia, V. Exa. nunca cumpriu este horário acordado, aceite e estabelecido com a Colega ... e a Entidade Patronal.*
- 4. Em momento algum lhe foi permitido o desrespeito por tal horário de trabalho, apesar da tolerância demonstrada por esta Entidade.*
- 5. Considerando que entre as 13 horas e as 14 horas já existe uma funcionária a ocupar as funções referentes à sua categoria e suficiente para o funcionamento da empresa;*
- 6. Considerando ainda que nesse período há um decréscimo significativo de utentes, por se tratar de horário de almoço, não faz sentido adicionar mais um elemento para exercer as mesmas funções.*
- 7. Até porque, ao aceitar-se mais uma funcionária para esse período, tal resultaria na inatividade de uma ou de outra.*

8. *Tratando-se de uma sociedade com fins lucrativos, e também dada a conjuntura económica do país que se reflete cada vez mais na instável situação financeira desta Entidade, não podemos coadunar com trabalhadores sem rentabilidade.*

9. *Acresce que, no período entre as 17H e as 19H, e por se tratar do maior fluxo de utentes no serviço a que está afeta, não existe outro trabalhador que possa vir a exercer as suas funções.*

10. *O horário que V. Exa. está atualmente a exercer é justificativo das necessidades imperiosas da entidade patronal.*

11. *Considerando as funções exercidas por V. Exa. que são de extrema importância ao normal funcionamento, gestão e organização interna, não obstante a bondade dos V/ fundamentos, não é, nesta data, viável, sem prejuízo sério para esta Entidade, o deferimento da V/ pretensão.*

*Conclusão:*

12. *Nesta sequência, considera esta Entidade mostrarem-se reunidas as condições necessárias à recusa do pedido de horário flexível, pois que a respetiva execução acarretaria prejuízos sérios para o normal e eficiente funcionamento da mesma, fundando-se em exigências imperiosas do funcionamento da entidade patronal, tal como permite o disposto no n.º 2 do art. 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.*

*Os nossos cumprimentos,”*

**1.1.3.** Por carta datada de 05.10.2015, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Na sequência da v/ comunicação em epígrafe sob ref.ª 01, cumpre à ora signatária dizer o seguinte:*

1. *Nos termos do disposto no art. 57.º, n.º 3, do Código de Trabalho, “no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido [de horário flexível], o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão”. (sublinhados nossos)*

2. *De igual modo, dispõe-se no art. 224.º, n.º 1, do Código Civil, que “a declaração negocial que tem um destinatário torna-se eficaz logo que chega ao poder ou é dele conhecida (...)”. (sublinhados nossos)*

3. Com efeito, reportamo-nos a uma declaração unilateral receptícia, cuja validade e eficácia, consabidamente, depende da chegada ao poder ou ao conhecimento do destinatário — cfr. Acórdão da Relação de Coimbra, datado de 29.11.2011, In *www.dgsipt*.
4. Porém, tendo V. Exas. rececionado o pedido da signatária de atribuição de horário flexível na data de 07.09.2015 — cfr. comprovativo de envio de pedido junto sob doc. 1 —, apenas remeteram tal decisão na data de 28.09.2015, pelas 17:04H ou seja, fizeram-no extemporaneamente.
5. Para além disso, ainda acresce que V. Exas. remeteram a aludida decisão para um endereço incorreto, como inclusivamente avançam na v/ comunicação de ref.<sup>a</sup> 01, que meramente à cautela aqui se junta sob doc. 2 e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais.
6. Assim sendo, não tendo a signatária rececionado qualquer decisão no prazo legalmente imposto para esse desiderato, preceitua o art. 57.º, n.º 8, a), daquele primeiro diploma legal, que “se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do seu pedido”.
7. Nessa conformidade, por tudo o exposto, sem mais grandes considerações, deve considerar-se como atribuído o pedido de horário flexível da aqui signatária.  
Sem prescindir,
8. Sem embargo do precedentemente exposto, de que não se abdica, impugna-se, por não corresponder à verdade, expressa e especificadamente, todo o teor ínsito na v/ comunicação de ref.<sup>a</sup> 01. Porquanto, em síntese e no essencial,
9. Como V. Exas. bem sabem, o setor da fisioterapia onde a signatária exerce funções na categoria profissional de «Técnica de Fisioterapia», conta, no total, incluindo a ora subscritora, com onze trabalhadores, a saber: ... («Técnica de Fisioterapia»), ... («Técnica de Fisioterapia»), ... («Técnica de Fisioterapia»), ... («Fisioterapeuta»), ... («Técnica de Fisioterapia»), ... («Técnica de Fisioterapia»), ... («Fisioterapeuta»), ... («Fisioterapeuta»), ... («Fisioterapeuta») e ... («Fisioterapeuta»).

10. Ou seja, ao contrário do avançado por V. Exas., no período compreendido entre as 17:00h e as 19:00h (aliás, em bom rigor, até às 20:00h), encontram-se ao serviço os seguintes colegas de trabalho da signatária: ..., ..., ..., ..., ... e ...,
11. O que é bem ilustrativo que, no período compreendido entre as 17:00H e as 19:00H, encontram-se ao serviço seis trabalhadores para assegurar e/ou suprir quaisquer eventuais necessidades.
12. Aliás, note-se que dos onze trabalhadores a exercer funções no setor da fisioterapia, onde se inclui a signatária, só esta avançou com um pedido de atribuição de horário flexível,
13. Sendo certo que, desses mesmos onze trabalhadores, sete não têm quaisquer responsabilidades parentais.
14. Ora, determina-se no art. 57.º, n.º 2, do Código de Trabalho, “que 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”.
15. Todavia, V. Exas. limitam-se a emitir juízos puramente especulativos, factualmente não concretizados e nem concretizáveis, com meras alegações de índole conclusiva que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento do serviço.
16. Pois, repare-se, cingem-se a alegar que “no período entre as 13 horas e os 14 horas há um decréscimo significativo de utentes, por se tratar de horário de almoço e não faz sentido adicionar mais um elemento para exercer as mesmas funções (...) tratando-se de uma sociedade com fins lucrativos, e também dado a conjuntura económica do país que se reflete cada vez mais na instável situação financeira desta entidade, não podemos coadunar com trabalhadores sem rentabilidade”
17. Contudo, como já tem sido doutamente sufragado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), “quanto aos fundamentos para a intenção de recusa do pedida, invocadas pela entidade empregadora, os mesmos assentam numa mera alegação de exigências imperiosas do funcionamento do empresa, sem concretizarem os factos concretos em que se traduzem essas exigências imperiosas” — cfr. PARECER N.º 277/CITE/2013.

18. Efetivamente, “verifica-se que a empregadora não apresentou qualquer motivo ou razão que justifique a recusa do pedido da trabalhadora, na medida em que não concretizou a situação laboral da empresa, nomeadamente, não indicou o número de trabalhadores/os, o número diário de turnos necessários para cobrir o horário de serviço, o número de trabalhadores necessários em cada um dos turnos, não tendo ficado demonstrado qual o modelo de duração e organização do tempo de trabalho” — cfr. PARECER N.º 353/CITE/2014.

19. Porque “é de considerar que o fundamento em exigências imperiosas de funcionamento ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocos de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de horários que facilitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como pretendido pela interessada; como tal organização não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou da alegada impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável” — cfr. PARECER N.º 140/C1TE/2012.

20. “Não basta por isso uma qualquer exigência, exigindo-se em seu lugar uma exigência impreterível. Salvo melhor opinião, deverá entender-se que constitui uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa quando, por exemplo, exista já uru número elevado de trabalhadores a usufruírem de um horário flexível, e a concessão de mais algum acarretaria que o funcionamento da empresa ou estabelecimento deixasse de ser assegurado” — cfr. Diogo Vaz Mareco, in Código do Trabalho Anotado, 2ª. edição, 2012, p.179 — o que, veja-se, não configura a situação aqui em apreço.

21. Nessa conformidade, por tudo o exposto, também por aqui, sem mais grandes considerações, deve considerar-se como atribuído o pedido de horário flexível da aqui signatária.”

- 1.2.** Foram juntos ao processo, cópia da carta da trabalhadora datada de 16 de março de 2015, acordo sobre alteração de horário de trabalho de 27 de abril, cópia de

atestado de agregado familiar e declaração de exercício de atividade profissional do progenitor.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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.”*

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa 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.”*

2.3. Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no*



*mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de

recusa, 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.

**2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

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

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora, mãe de 2 filhos menores de 6 e 9 anos de idade que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, com início às 8.30h e com termo às 17:00h, com 30 minutos de intervalo de descanso, pelo prazo de 1 ano, verificando-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido.
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, o seguinte:

“Considerando que entre as 13 horas e as 14 horas já existe uma funcionária a ocupar as funções referentes à sua categoria e suficiente para o funcionamento da empresa”

“Considerando ainda que nesse período há um decréscimo significativo de utentes, por se tratar de horário de almoço, não faz sentido adicionar mais um elemento para exercer as mesmas funções.”

“Tratando-se de uma sociedade com fins lucrativos, e também dada a conjectura económica do país que se reflete cada vez mais na instável situação financeira desta Entidade, não podemos coadunar com trabalhadores sem rentabilidade.”

“Acresce que, no período entre as 17H e as 19H, e por se tratar do maior fluxo de utentes no serviço a que está afeta, não existe outro trabalhador que possa vir a exercer as suas funções.”

**2.11.** Em resposta à intenção de recusa a trabalhadora veio, sucintamente, referir que:

- *“Porém, tendo V. Exas. rececionado o pedido da signatária de atribuição de horário flexível na data de 07.09.2015 apenas remeteram tal decisão na data de 28.09.2015, pelas 17:04H ou seja, fizeram-no extemporaneamente.”*

- *“o setor da fisioterapia onde a signatária exerce funções na categoria profissional de «Técnica de Fisioterapia», conta, no total, incluindo a ora subscritora, com onze trabalhadores.”*

- *“(…) ao contrário do avançado por V. Exas., no período compreendido entre as 17:00H e as 19:00H (aliás, em bom rigor, até às 20:00H), encontram-se ao serviço (...) seis trabalhadores para assegurar e/ou suprir quaisquer eventuais necessidades.”*

- *“V. Exas. limitam-se a emitir juízos puramente especulativos, factualmente não concretizados e nem concretizáveis, com meras alegações de índole conclusiva que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento do serviço.”*

**2.12.** Em face dos motivos invocados pela trabalhadora na apreciação à recusa, importa esclarecer que a entidade empregadora, “CLÍNICA ..., LDA.”, cumpriu o prazo legalmente estabelecido para a comunicação à trabalhadora da intenção de recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível.

**2.13.** Tendo enviado carta registada, no dia 28.09.2015, embora, por lapso, para uma morada diferente daquela que pretendia, tendo esta sido devolvida, considera-se que a entidade empregadora tentou notificar a trabalhadora aceitando-se nesta sede que, para os respetivos efeitos, a notificação se considera feita nesta data.

- 2.14.** Após a análise dos prazos em apreço, nomeadamente da notificação da intenção de recusa à trabalhadora, afigura-se que este foi cumprido. O pedido de trabalho em regime de horário flexível foi efetuado no dia 07.09.2015, sendo que a notificação relativa à intenção de recusa, nos termos daquilo se esclarece anteriormente, foi efetuada a 28.09.2015. Desta forma, verifica-se que desde o pedido até à recusa decorreram 21 dias, um dia após o prazo legalmente estabelecido pelo art. 57.º/3 do Código do Trabalho. No entanto, o último dia do prazo, a saber 27.09.2015, coincidiu com um domingo. Por conseguinte, e de acordo com os arts. 279.º e 296.º do Código Civil “o prazo que termine em domingo ou dia feriado transfere-se para o primeiro dia útil” ficando assim demonstrado que o empregador cumpriu efetivamente o prazo.
- 2.15.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.
- 2.16.** No caso em análise, a entidade empregadora, alega que no período entre as 13 horas e as 14 horas existe já uma funcionária a ocupar as funções referentes à categoria da trabalhadora em apreço, o que se revela suficiente para o funcionamento da empresa, realçando que neste período há um decréscimo do

número de utentes. Acrescenta que entre as 17:00h e as 19:00h há um maior fluxo de utentes e que não pode prescindir dos serviços da trabalhadora, não havendo forma de a substituir. Para além destas razões alega também que a conjuntura económica do país se reflete cada vez mais na instável situação financeira da entidade empregadora, não podendo coadunar com trabalhadores sem rentabilidade.”

- 2.17.** Analisando estes argumentos, e indo de encontro ao invocado pela trabalhadora na sua apreciação à recusa, quando refere que a entidade empregadora, na intenção de recusa, se limita a *“emitir juízos puramente especulativos, factualmente não concretizados e nem concretizáveis, com meras alegações de índole conclusiva que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento do serviço”, importa referir que se exige ao empregador que demonstre de forma inequívoca que a atribuição do horário flexível resultem motivos imperiosos que prejudiquem o funcionamento da empresa.*
- 2.18.** Em sede de apreciação, a trabalhadora refuta a ideia dos seus serviços serem indispensáveis entre as 17:00h e as 19:00hh e do facto de ser insubstituível nesse período, referindo que a Clínica ..., Lda., conta, no total, com 11 trabalhadores no setor da fisioterapia, dos quais 6 se encontram em serviço no período referido.
- 2.19.** *Uma vez que a entidade empregadora não concretiza quantos trabalhadores exercem atividade, qual o horário que praticam, de que forma concreta o seu funcionamento sairia prejudicado e atendendo ao explanado na apreciação, considera-se mais uma vez que esta não demonstrou de forma inequívoca motivos imperiosos que prejudiquem o funcionamento da empresa.*

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ... porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar à empresa CLÍNICA ..., LDA., que elabore o horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e que promova a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE VINTE E UM DE OUTUBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**