

## **PARECER N.º 462/CITE/2021**

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

Processo n.º 2498-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 24.08.2021, 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 de ...

**1.2.** Por carta datada de 30.07.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Eu, ... com o número do cartão de cidadão (...), número mecanográfico (...), venho por este meio pedir a renovação do meu horário flexível, pelo meu filho ... de 9 anos.  
Horário flexível de segunda a sexta das 8h às 16h dias úteis.”*

**1.3.** A trabalhadora juntou ao seu pedido, atestado emitido pela Junta de Freguesia de (...), comprovativo da sua morada e do seu agregado familiar do qual consta o seu filho menor.

**1.4.** Em 17.08.2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Exma. Senhora (...),*

*Encarrega-me a Senhora Diretora da (...), de notificar V. Exa. da intenção de indeferimento do pedido de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares – por V. Exa. requerido – cujos fundamentos e pressupostos constam da informação-proposta n.º (...), a qual remetemos em anexo à presente comunicação.*

*Mais se notifica V. Exa de que, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela*

Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro, dispõe de um prazo de 5 dias, contados a partir da data da receção da presente notificação, para dirigir apreciação por escrito a este Departamento de Recursos Humanos.

\*

Informação- Proposta/Parecer n.º (...)

## I. ENQUADRAMENTO:

1. No dia 30 de julho de 2021, deu entrada neste Instituto um requerimento apresentado pela ... (...), requerendo a renovação da atribuição de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
2. Com o referido requerimento pretendia a trabalhadora que lhe fosse autorizado manter o seguinte horário de trabalho: "(...) Horário flexível de Segunda a Sexta das 8h às 16h dias úteis."
3. Não indica no entanto, qual o período temporal em que pretende usufruir deste horário.
4. Solicita a renovação deste horário de trabalho fundamentada no filho ..., de 9 anos.
5. Declara viver com o filho menor, em comunhão de mesa e habitação, sendo o agregado familiar composto, ainda, pelo seu marido, ..., de 41 anos (...) o que comprova através de certidão emitida pela Junta de Freguesia da (...).
6. Foi o requerimento submetido a apreciação da Coordenação da ..., por ser da sua competência a organização dos horários dos trabalhadores, e, nesse sentido, foram emitidos os seguintes pareceres:
  - a. A 30.07.2021, a Coordenadora Operacional ..., emitiu o seguinte parecer: "Tomei conhecimento.";
  - b. A 03.08.2021, o Coordenador Operacional ..., proferiu o seguinte parecer: "Tomei conhecimento. A existência destes horários prejudica a capacidade do ... em ter os seus meios operacionais nos dias não úteis, nomeadamente, sábado e domingo, pela diminuição de recursos humanos disponíveis. Por isso, existe uma maior percentagem de inoperacionalidade nos meios da ... nesses dias."
  - c. A 04.08.2021, o Responsável da ..., Dr. ..., emitiu a seguinte proposta: "Solicito parecer dado que poderá comprometer a operacionalidade dos meios de emergência médica nomeadamente aos sábados e domingos."

## II. ANÁLISE:

7. Por remissão efetuada pela alínea e), do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aplica-se ao caso em apreço em matéria de parentalidade o disposto nos artigos 33.º a 65.º do CT.

8. Em concreto, o regime da modalidade de trabalho em horário flexível está previsto no artigo 56.º do CT, que refere, no seu n.º 1, “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.”

9. Ou seja, o trabalho em horário flexível dos trabalhadores com responsabilidades familiares é um direito atribuído que materializa a proteção na parentalidade.

10. O artigo 57.º do CT fixa o procedimento que os trabalhadores devem adotar de modo a poder exercer este direito, nos seguintes termos: “O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos: a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; b) Declaração da qual conste: i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...).”

11. Neste sentido, este departamento procedeu à análise do pedido efetuado por parte da trabalhadora.

12. Em primeiro lugar, refira-se, que não obstante a trabalhadora não cumprir um dos requisitos previstos no artigo 57.º do CT, no caso o da alínea a) do n.º 1, uma vez que não indica o prazo previsto para a duração do horário pedido, quanto ao mais encontram-se verificados os requisitos formais para analisar o pedido de atribuição de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, na medida em que foram cumpridas as demais exigências previstas no n.º 1 do suprarreferido artigo 57.º do CT. Quanto à falta do requisito relativo ao prazo deverá ser considerado o prazo de um ano, com efeitos a 01.09.2021, uma vez que a trabalhadora refere tratar-se de uma renovação e os períodos anteriores eram anuais e a trabalhadora, deve requerê-lo com o mínimo de 30 dias de antecedência.

13. Pela relevância que tem para o presente pedido, cumpre fazer referência ao facto de que a trabalhadora, ora requerente, se encontra integrada na carreira especial de ..., cuja organização do tempo de trabalho é feita na modalidade de turnos, por força do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 19/2016, de 15 de abril.

14. Acresce que as escalas contemplam um horário rotativo de 3 turnos de 8 horas em cada 24 horas, iniciando cada turno às 08:00, 16:00 e 24:00 horas, ciclicamente.

15. Os superiores hierárquicos pronunciaram-se desfavoravelmente quanto ao pedido da trabalhadora tendo apresentado fundamentação bastante que sustenta a proposta de indeferimento do pedido de horário formulado pela trabalhadora nos termos em que o apresenta.

16. Refira-se que a trabalhadora tem vindo a usufruir deste horário desde 2016, sempre com oposição por parte dos seus superiores hierárquicos.

17. No entanto, por razões de excesso de expediente e escassos recursos humanos nos diversos Departamentos, os mesmos foram sempre alvo de deferimento tácito, por nunca o ..., ter comunicado a intenção de recusa no prazo de 20 dias corridos a contar da receção do pedido, nos termos da al. a) do n.º 8 do art.º 57.º do CT.

18. Relativamente à proposta da trabalhadora, perante o que acima se reproduziu quanto à organização

*do serviço e o porquê da mesma ter vindo a usufruir do mesmo ao longo destes anos, entendemos que a manutenção deste pedido poderá continuar a agravar a já forte carência de recursos humanos e, por conseguinte, colocará em risco a operacionalidade dos meios de socorro, o que causará forte impacto na asseguaração da missão inerente ao ..., ferindo, desta forma, a prossecução do interesse público.*

*19. Não é despidiendo recordar que o ..., é o organismo do Ministério da Saúde responsável por coordenar o funcionamento, no território de Portugal Continental, de um ..., de forma a garantir aos sinistrados ou vítimas de doença súbita a pronta e correta prestação de cuidados de saúde, serviço público prestado 24/24 horas através de cuidados de ..., tal como plasmado no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 124/2011 de 29 de dezembro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Saúde.*

*20. Por conseguinte, tratando-se de uma profissional que presta serviços na área operacional do ..., e tendo presente as dificuldades operacionais impostas ao serviço em que labora que decorreriam do deferimento do pedido, melhor identificadas nos pareceres e proposta supra transcritos resta-nos invocar o n.º 2 do artigo 57.º do CT, que determina 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.” – situação que entendemos verificada dada a provável inoperacionalidade do meio em que a trabalhadora opera caso o horário continue a ser concedido nos moldes em que foi apresentado.*

*21. Pelo que nos termos do artigo 57.º n.º 2 do CT, por razões imperiosas do serviço e impossibilidade de substituição de um trabalhador indispensável à organização, por um período de tempo que não seja efémero, apenas só se poderá concluir pelo indeferimento do pedido nos moldes em que o mesmo foi apresentado.*

### **III. CONCLUSÃO/PROPOSTA:**

*Em face dos fundamentos de facto e de direito que precedem, propõe-se que:*

*a) Seja indeferido o pedido de horário flexível nos moldes em que foi apresentado pela trabalhadora, com o fundamento previsto no n.º 2 do artigo 57.º do CT, designadamente exigências imperiosas do funcionamento do serviço, uma vez que nos termos dos pareceres e proposta dos superiores hierárquicos, supra transcritos, com a fundamentação ínsita nos mesmos, o deferimento do horário requerido, nos precisos termos em que foi apresentado pela requerente, poderá continuar a agravar e causar inconvenientes ao normal funcionamento dos meios afetos à ..., sendo suscetível de levar à inoperacionalidade de meios em que opera, podendo, no limite, pôr em causa a missão do ...*

*b) Se notifique a ..., ora requerente, da intenção de indeferimento do pedido, dispondo do prazo de cinco dias úteis, a partir da data da notificação para apresentar eventual apreciação, tal como decorre do artigo 57.º, n.º 4 do CT.*

*c) Decorrido o prazo referido no número anterior e se a decisão for a de manter o projeto de decisão, seja o processo remetido, no prazo de cinco dias, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no*

*Emprego, para emissão do parecer a que se referem os números 6 e 7 do artigo 57.º do CT.*

**Despacho:**

- a) *Seja indeferido o pedido de horário flexível nos moldes em que foi apresentado pela trabalhadora nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do CT, uma vez que, de acordo com os pareceres e proposta dos respectivos superiores hierárquicos o deferimento do mesmo poderá levar à impossibilidade de garantir as necessidades normais do serviço, levando a que o ..., eventualmente, não consiga dar resposta aos pedidos de socorro, ficando posta em causa a respectiva missão.*
- b) *Seja notificada a ..., ora requerente, da intenção de indeferimento do pedido, dispondo do prazo de cinco dias úteis, a partir da data da notificação do presente projecto de decisão para, querendo, apresentar eventual apreciação, tal como decorre do artigo 57.º, n.º 4 do CT;*
- c) *Decorrido o prazo referido no número anterior e se a decisão for a de manter o projecto de decisão, seja o processo remetido no prazo de cinco dias, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para emissão do parecer a que se referem os números 6 e 7 do artigo 57.º do CT;”.*

**1.5.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa extemporânea, motivo pelo qual, não foi considerada.

## **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/a 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

---

<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)

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.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicita a prorrogação da prestação de trabalho no horário das 8h às 16h00, de segunda a sexta-feira, dias úteis, para prestar assistência ao seu filho de 09 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por outro lado, a entidade

empregadora, apresentou intenção de recusa alegando exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.28.** Antes de partirmos para a análise das exigências imperiosas do funcionamento do serviço invocadas pela empregadora, cumpre apreciar o cumprimento do requisito previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável para a duração do horário flexível. Ora, a nossa interpretação vai no sentido de que perante a ausência de tal prazo, deve considerar-se - tendo por referência o prazo supletivo do artigo 56.º do Código do Trabalho - que o mesmo é realizado pelo tempo máximo permitido legalmente, não relevando o facto de se tratar de uma prorrogação, porquanto nos termos do n.º 9 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial, daí a necessidade de se verificar se estão/continuam cumpridos os requisitos para a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

**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.** Analisado o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador não demonstrou a existência de exigências imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que apesar de alegar não demonstra objectiva e inequivocamente de que forma a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço.

**2.32.** Em rigor, a empregadora apresenta alegações meramente conclusivas sem concretizar como se chega a tais conclusões, nomeadamente através da junção do mapa de horários e a indicação, em concreto, de qual ou quais o(s) período(s) de tempo que em concreto deixariam de ficar convenientemente assegurados face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

**2.33.** Mais premente se revela tal demonstração, porquanto a trabalhadora já labora no horário pretendido desde 2016 sem que daí se conheçam impactos negativos no cumprimento da missão da empregadora.

**2.34.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE SETEMBRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**