

## PARECER N.º 676/CITE/2021

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

Processo n.º 2905-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** Em 08.11.2021, a CITE recebeu, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de assistente técnica e a exercer funções de enfermeira no serviço de medicina física e reabilitação da entidade supra identificada.

**1.2.** Por documento de 11.10.2021, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos que se transcrevem:

“(...)

*Eu, ..., trabalhadora como número mecanográfico ... a desempenhar funções no serviço de Medicina Física e de Reabilitação, com a categoria de Assistente Técnica, venho por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei número 7/2009, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares.*

*Até à data sempre me foi possível conjugar o horário atual, das 12h às 20h, mesmo residindo a 72km do Hospital, com o horário por turnos do meu marido, e tendo uma filha de 6 anos. Neste momento encontro-me de licença de maternidade, no mês de julho fui mãe pela segunda vez e por esse motivo não conseguirei manter o mesmo horário quando regressar, de forma a garantir assim a minha logística familiar diária.*

*Desta forma e por me ter sido negada a troca de horário, solicito por favor a autorização do meu pedido de alteração de horário para o turno da manhã, 8h - 16h.*

*Na impossibilidade me ser atribuído este horário mantendo as minhas funções no serviço atual, estarei disponível a uma possível transferência.*

*Em anexo junto a declaração da entidade patronal do meu marido.*

“(...)”

**1.3.** Por email de 02.11.2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa conforme se transcreve:

“(...)

*Informa-se que, por Despacho do Sr. Vogal do Conselho de Administração deste Centro ..., Dr. ..., de 2 de novembro de 2021, foi indeferido o pedido de horário flexível nos termos constantes no documento que se anexa.*

Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido.”

\*

Pela Administradora do departamento foi proferida a seguinte informação:

“(…)

Boa tarde,

Relativamente ao pedido que segue gostaria de referir o seguinte:

- a AT ... como n.º mec. ... foi contratada assegurar para efetuar o horário das 12h-20h na Consulta de Medicina Física e Reabilitação assegurando o seu fecho, tendo iniciado funções em 1 de outubro de 2020, especificamente com esse objetivo que lhe foi transmitido e como qual concordou;

- a AT ... à data da contratação morava a cerca de 75km de Lisboa, situação que não se alterou, já era mãe de uma criança que agora tem 6 anos e aceitou o contrato para fazer o referido horário.

- Em 5 de Fevereiro do ano seguinte, 5 meses após o início do contrato, entrou em baixa por gravidez a que se tem seguido licença por maternidade, prevendo-se que regressasse ao trabalho no final deste ano.

- A referida AT ... tem estado a ser substituída, de forma positiva, nas suas funções pela AT ... com o n.º mec. ... desde março deste ano assegurando o funcionamento da consulta e o fecho as 20h;

-Com mais uma criança, a AT ... pede agora mudança de horário;

-No email que segue é referido que a AT que a tem substituído naquele horário, ..., irá cessar funções com o regresso da AT ... no final do ano;

-Mantem-se, no entanto, a necessidade de a consulta funcionar até às 20h pelo que:

a) a ser deferido o pedido de horário das 8h-16h desta AT, esta deixa de poder assegurar as funções para que foi contratada pelo se solicita que seja transferida e substituída por outra AT que possa responsabilizar-se pelo fecho da consulta às 20h, se possível mantendo a contratação da AT ...

b) Se tal não possível, concorda-se com a redução de duas horas diárias no seu período horário, assegurando a mesmo das 14h-20h.

(…)

Pelos Recursos Humanos foi proferido o seguinte despacho:

*Enquadramento*

A trabalhadora, Assistente Técnica, e afeta ao Serviço de Medicina Física e Reabilitação, requer a transição para o regime de horário flexível para dar assistência às suas dependentes menores de 12 anos de idade, propondo o horário de trabalho semanal seguinte:

- Plataformas variáveis: 08:00 às 09:00 horas (entrada)  
16:00 às 17:00 horas (saída)
- Intervalo de descanso de uma hora, entre períodos de trabalho

A Administradora Hospitalar, Dra. ..., pronunciou-se nos termos seguintes:

" - a AT ... como n.º mec. ... foi contratada assegurar para efetuar o horário das 12h-20h na Consulta de Medicina Física e Reabilitação assegurando o seu fecho, tendo iniciado funções em 1 de outubro de 2020, especificamente com esse objetivo que lhe foi transmitido e como qual concordou;

- a AT ... à data da contratação morava a cerca de 75km de Lisboa, situação que não se alterou, já era mãe de uma criança que agora tem 6 anos e aceitou o contrato para fazer o referido horário.

- Em 5 de Fevereiro do ano seguinte, 5 meses após o início do contrato, entrou em baixa por gravidez a que se tem seguido licença por maternidade, prevendo-se que regresso ao trabalho no final deste ano.

- A referida AT ... tem estado a ser substituída, de forma positiva, nas suas funções pela AT ... com o n.º mec. ... desde março deste ano assegurando o funcionamento da consulta e o fecho as 20h;

-Com mais uma criança, a AT ... pede agora mudança de horário;

-No email que segue é referido que a AT que a tem substituído naquele horário, ..., irá cessar funções com o regresso da AT ... no final do ano;

-Mantem-se, no entanto, a necessidade de a consulta funcionar até às 20h pelo que:

a) a ser deferido o pedido de horário das 8h-16h desta AT, esta deixa de poder assegurar as funções para que foi contratada pelo se solicita que seja transferida e substituída por outra AT que possa responsabilizar-se pelo fecho da consulta às 20h, se possível mantendo a contratação da AT ...

b) Se tal não possível, concorda-se com a redução de duas horas diárias no seu período horário, assegurando a mesmo das 14h-20h."

#### Modalidade e Regime de trabalho

A trabalhadora encontra-se vinculada a este Centro ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT), e pratica o período normal de trabalho semanal de 35 horas.

#### Enquadramento jurídico

O previsto nos artigos 56.º, 57.º e 213.º do CT.

I. 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.

II. Neste regime de horário de trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e deverá estabelecer um intervalo de descanso de duração não superior a duas (2) horas.

No pedido em concreto, a trabalhadora apresentou as plataformas variáveis no início e no termo do trabalho diário e o intervalo de descanso.

III. Prevê que, o horário flexível, a ser elaborado pelo empregador, deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, e estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

*A dirigente propõe o horário de trabalho semanal das 14:00 as 20:00 horas (com a redução de duas horas para dispensa para amamentação), com as plataformas a combinar de acordo com as necessidades do serviço.*

*IV. O trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, com a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e com a declaração que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*V. Face ao exposto, propõe-se que seja dado parecer desfavorável ao horário proposto pela trabalhadora, por não se enquadrar, nas necessidades específicas do Serviço para o qual foi especificamente contratada. (...)*

Pelo Vogal do Conselho de Administração foi proferido o seguinte despacho manuscrito:

*“Indeferido pela pronuncia exposta”*

\*

**1.4.** Por correio eletrónico datado de 02.11.2021 trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

*“(…)*

*Em resposta ao e-mail anterior, venho desta forma requerer que o meu pedido seja reavaliado, uma vez que a minha situação pessoal e familiar atual mudou significativamente com o horário do meu marido e o nascimento da minha filha mais nova.*

*Quando regresssei ao hospital, após dois anos ausente, já residia no concelho de ... e tinha uma filha com 5 anos, mas nessa altura era possível conciliar o meu horário como horário do meu marido, sendo que era possível ser ele ir buscá-la todos os dias, o que me fez aceitar assim o turno das 12h - 20h, com contrato de 3 5 horas semanais.*

*Neste momento não vai ser possível, vou levar a minha filha mais nova todos os dias para Lisboa, onde irá ficar durante o meu horário laboral e buscar a minha filha mais velha a escola aqui em ...*

*Peço por favor compreensão pelo meu pedido. Não quero prejudicar os meus colegas nem o serviço onde estou neste momento e como disse no meu e-mail anterior estou disposta a mudar para um serviço onde seja possível praticar o horário 8h - 16h.*

*(…)*

## **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 subseqüentes 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>

---

<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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja atribuída um horário entre as 8h00 e as 16h00, a fim de prestar assistência aos seus dois filhos de 6 anos e 5 meses de idade que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora alega o facto de a trabalhadora aquando da sua contratação ter demonstrado disponibilidade para trabalhar em no horário entre regime de turnos, todos os dias da semana.

**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, 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”.*

**2.30.** Assim, começamos por referir que entendemos que o pedido da trabalhadora cumpre com todos os requisitos necessários e constantes do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, porquanto indicou a

amplitude horária que lhe permite o cumprimento do contrato de trabalho a que se encontra vinculada.

**2.30.** Quanto aos motivos imperiosos do funcionamento do serviço, os mesmos são inexistentes, porquanto a entidade empregadora limitou-se a alegar que a requerente foi contratada assegurar o horário das 12h-20h na Consulta de Medicina Física e Reabilitação assegurando o seu fecho e que a requerente à data da contratação já morava a cerca de 75km de Lisboa, situação esta que não se alterou.

**2.31.** Com efeito, entende-se que a empregadora não apresentou argumentos que permitissem concluir pela existência de exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço ou pela indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

**2.32.** De facto, a empregadora ao invés de apresentar argumentos que consubstanciassem exigências imperiosas do seu funcionamento ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, únicos motivos atendíveis para a recusa, optou por fundamentar a recusa com considerações que não são de todo exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.33.** Como a entidade empregadora bem sabe, o que deveria ter feito e não fez, era demonstrar que o horário solicitado pela requerente põe em causa o normal funcionamento do serviço, deveria ter concretizado qual ou quais o(s) período(s) de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora e quantos/as trabalhadores/as existem para aquelas funções naquele serviço.

**2.34.** Por fim, cumpre referir que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.35.** Nunca é demais reforçar 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.

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

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 07 DE DEZEMBRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**