

## **PARECER N.º 1214/CITE/2023**

**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 FH/5937/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, por carta registada datada de **20 de novembro de 2023**, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** No dia **12 de outubro de 2023**, a trabalhadora remeteu à entidade empregadora, **por carta registada com AR**, comunicação elaborada nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, nos termos da qual solicitou autorização para prestar trabalho em regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, pelo período de cinco anos, propondo a elaboração do horário de trabalho das 08:30 horas às 12:30 horas (manhã) e das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde), com um período para intervalo de descanso diário das 12:30 às 14:00 horas.

**1.3.** A entidade empregadora respondeu à trabalhadora por **carta registada com AR**, no dia **7 de novembro de 2023**, nos termos que se transcrevem:

“(…) Em primeiro lugar, é mister afirmar que é política desta empresa promover a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais dos trabalhadores / colaboradores com a exigências do funcionamento do estabelecimento industrial de que é proprietária.

Sucedo, porém, que, analisado o pedido de V. Ex. e as características de funcionamento do estabelecimento em que presta a sua atividade, cumpre-nos comunicar a V. Ex. a intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, com os seguintes fundamentos:

Esta empresa tem ao seu serviço 15 (quinze) trabalhadores, pelo que, de acordo com tipologia do Código de Trabalho, é uma pequena empresa.

Desses 15 (quinze) trabalhadores, apenas 11 (onze) laboram no sector de produção, em que V.Exa. presta atividade.

Por outro lado, esta empresa tem período de funcionamento compreendido entre as 6.000 e as 22.00 horas, com laboração em 3 turnos fixos (não rotativos).

Aquando da admissão de V.Exa., foi-lhe prestada a informação de que a empresa procurava trabalhadores para a prestação de trabalho no turno com entrada às 14.00 horas e saída à 22.00 horas; o que V.Exa. aceitou.



Sopesando o vi pedido, constata-se que V.Exa. não propõe a organização do tempo do trabalho em horário flexível, mas, outrossim, a alteração do horário, por um regime de horário fixo, com hora certa e definida de entrada e de saída; isto é, com entrada às 8.30 horas, saída às 18 horas e intervalo de descanso entre as 12.30 e as 14.00 horas.

A proposta de V.Exa. colide com o disposto no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho. E ainda, com o bom funcionamento desta empresa.

Efetivamente,

No atual circunstancialismo, V.Exa. beneficia da dispensa de trabalho para amamentação em dois períodos de uma hora cada, mercê da apresentação de atestado médico, em virtude de tal dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

Tal implica que V.Exa., em alternativa à proposta alteração de horário (que, como se disse não é apresentada por V.Exa. em regime de flexibilidade, mas em regime fixo), pode ajustar com esta empresa a dispensa para amamentação em períodos que lhe permitam fazer face às necessidades que invoca.

Acresce que a n/ trabalhadora ..., operadora de produção com conteúdo funcional idêntico ao de V.Exa., foi mãe em janeiro de 2023 e beneficia, também, de dispensa do trabalho para amamentação em dois períodos distintos de uma hora, um no início e outro no fim da jornada de trabalho.

Ademais, todos os trabalhadores desta empresa possuem horários de trabalho que não podemos alterar unilateralmente.

Destarte, a alteração de horário proposta por V.Exa. impossibilitaria a empresa de organizar o trabalho, mormente, a execução do v/ conteúdo funcional (embalagem), com os atuais recursos humanos, no período de funcionamento desta empresa compreendido entre as 18 e as 22 horas (que, na verdade, perdurando a dispensa de trabalho para amamentação, será das 17 às 22 horas).

Isto porque não nos é possível alterar unilateralmente o horário de outros trabalhadores por forma a cobrir a necessidade de laboração no indicado período, o que determinaria a necessidade de contratar outro trabalhador por tempo indeterminado, uma vez que o período de 5 anos indicado no pedido de V.Exa. excede a duração máxima legal dos contratos a termo certo.

A eventual contratação de um trabalhador para prover à necessidade de substituir V.Exa. nos moldes expostos acarretaria um acréscimo de custos operacionais que colocaria em causa a viabilidade económico — financeira desta (pequena) empresa.

No reverso da medalha, a laboração de V.Exa. entre 8.30 e as 12.30 horas seria contrária à exigências do funcionamento do n/ estabelecimento industrial, pois o conteúdo funciona do posto de trabalho de V.Exa. apresentar-se-ia supranumerário e, por conseguinte desnecessário no indicado período.

Por estas muitas e ponderosas razões, exigências imperiosas do funcionamento da empresa e a impossibilidade de prover à substituição de V.Exa. impõem a recusa do v/ pedido par prestar atividade no horário de trabalho indicado por V.Exa.: das 8:30 horas às 12:30 hora e das 14:00 horas às 18:00 horas, com intervalo de descanso das 12:30horas às 14:00 horas. (...)"

**1.4.** A esta comunicação respondeu a trabalhadora, no dia **15 de novembro de 2023**, em sede de apreciação aos fundamentos da intenção de recusa, aos quais expressamente se opôs, reiterando todo o exposto no pedido inicial, e a necessidade

de prestar trabalho em regime de horário flexível. Nesta fase, a trabalhadora juntou ainda o comprovativo de composição do

agregado familiar, uma declaração comprovativa da situação profissional e horário do outro progenitor, e uma declaração comprovativa do horário de funcionamento da creche.

**1.5.** Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumprir analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também 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 dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** 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.**

**2.7.** Recentemente, 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 a 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).

**2.8.** Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que 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.**

**2.10.** No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.17.** 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** 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.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que *“o horário flexível, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), 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”*.*

**2.22.** 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**.

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

**2.24.** 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** 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.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem

compete **SEMPRE** 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.

**2.28.** Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se entende por **horário de trabalho** “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

**2.29.** É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.30.** Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo. (...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

**2.31.** Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.32.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

**2.33.** É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

**2.34.** Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

**2.35.** 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 exequível 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.**

**2.36.** Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

\*\*\*\*\*

**2.37.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência imprescindível e inadiável a filho com idade inferior a 12 anos, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, pelo período de cinco anos, propondo a elaboração do horário de trabalho das 08:30 horas às 12:30 horas (manhã) e das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde), com um período para intervalo de descanso diário das 12:30

às 14:00 horas.

**2.38.** O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.39.** O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.41.** A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento.

**2.42.** “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.43.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.44.** Neste contexto, a entidade empregadora refere que tem ao seu serviço 15 (quinze) trabalhadores, dos quais, apenas 11 (onze) laboram no sector de produção - no qual também a requerente presta atividade - com um período de funcionamento compreendido entre as 06h00 e as 22.00 horas, com laboração em 3 turnos fixos (não rotativos). Aquando da sua admissão

foi-lhe prestada a informação de que a empresa procurava trabalhadores para a prestação de trabalho no turno com entrada às 14.00 horas e saída à 22.00 horas, o que aceitou. Pelo que, a aceitação do pedido da trabalhadora criaria constrangimentos na organização dos tempos de trabalho, já que não sendo possível alterar unilateralmente o horário de outros trabalhadores, a única solução passaria por contratar outro trabalhador por tempo indeterminado, o que não é possível, uma vez que o indicado período de 5 anos excede a duração máxima legal dos contratos a termo certo. Acresce ainda que a laboração da trabalhadora entre 8.30 e as 12.30 horas seria

contrária à exigências do funcionamento do n/ estabelecimento industrial, porquanto o posto de trabalho da mesma apresentar-se-ia supranumerário e, por conseguinte desnecessário no indicado período.

**2.45.** Assim analisada, porém, a intenção de recusa do pedido da trabalhadora constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou razões ligadas à impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente, obstam à atribuição do horário flexível.

**2.46.** As razões invocadas pela entidade empregadora para recusar a pretensão da trabalhadora assentam apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

**2.47.** Com efeito, a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível ao trabalhador requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

**2.48.** Entendemos que não se mostram concretizados os períodos de tempo que, no entender da entidade empregadora, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho. Na verdade, desconhecemos os turnos que existem, e a afetação dos/as trabalhadores/as por cada turno, com específica referência ao conteúdo funcional da sua atividade. Não basta, por

isso, alegar que o horário solicitado configura um constrangimento, sem que tal alegação venha acompanhada de demonstração objetiva.

**2.49.** Ademais, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com

responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada e a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.50.** Pelo contrário, o 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, 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 da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

**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 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, 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, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE DEZEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA**

**CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME**

**CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM  
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**