

## PARECER N.º 427/CITE/2024

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

**Processo n.º 1561-FH/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** Por correio registado de 13-03-2024 e rececionado pela a CITE em 14-03-2023 recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada inerentes à **categoria de ...**

**1.2.** Por carta datada de 12-02-2024 e rececionado pela entidade empregadora em 16-02-2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, solicitando que lhe fosse elaborado um horário de trabalho da seguinte forma: de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos sábados, domingos e feriados, entre as 8h00 e as 17h00, com intervalo de meia hora para almoço, cumprindo o período normal de trabalho.

Fundamenta o pedido no facto de ter uma criança com 2 (dois) anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

**1.3.** Por correio registado de 29-02-2024 e rececionado pela a trabalhadora em 04-03-2024, foi notificada da intenção de recusa.

A entidade empregadora fundamenta a recusa do pedido, alegando:

*“Exma. Senhora,*

*Conforme é do S/ conhecimento, a ... exerce a atividade de apoio a idosos com funcionamento 24 horas por dia, 7 dias por semana, o que requer a organização do trabalho em regime de turnos, o qual tem regras próprias.*

*A trabalhadora, a que ora se responde, foi admitida ao serviço da ... em 03/12/2018, tendo conhecimento de tal atividade e de que a prestação de trabalho por turnos era condição ao essencial para a S/ admissão para o exercício das funções de ...*

*À data de 24/11/2022, aquando o seu regresso de licença de maternidade com direito a 2h de amamentação diárias e, na sequência da passagem a reforma de uma trabalhadora do departamento de ..., passou a integrar a equipa de ..., trabalhando de 2ªf a 6ªf (incluindo dias feriados), usufruindo de horário de amamentação.*

*A regulação aplicável à ..., em especial a Portaria 67/2012, de 21 de março, impõe rácios mínimos de Ajudantes de Lar e Centro de Dia. **Atualmente, para assegurar os cuidados aos utentes e para cumprir as disposições legais dos horários, a ... necessita de 1 Ajudantes de Lar e Centro de Dia no turno da manhã, e 1 no turno da tarde.***

*Dentro do respetivo enquadramento legal, a ... procura uma equidade na distribuição dos turnos, com base no direito a igualdade no trabalho e, sempre que possível, facilita e observa os pedidos mensais de horário para adequa ao a vida pessoal de todos os seus trabalhadores.*

*O Código do Trabalho (CT") prevê, de facto, o direito de os trabalhadores com filhos menores de 12 anos trabalharem em regime de horário flexível, o qual é definido pelo próprio Código (vd. artigo 56.2, n.ºs 2 e 3 do CT).*

*O pedido apresentado por V. Exa. não consubstancia, no entender da ..., qualquer regime de horário de trabalho flexível na medida em que pretende trabalhar apenas nos dias uteis e, no turno da manhã.*

*Sem prejuízo do referido, a ... não poderá observar e deferir o V/pedido. Com efeito, a ... tem presentemente ao serviço, no ... 2 Ajudantes de Lar e Centro de Dia divididas nos turnos acima referidos.*

*Acresce que, a aplicação de um horário flexível a trabalhadora implicaria a contratação de outra trabalhadora, o que penalizaria financeiramente a instituição e, penaliza a outra trabalhadora com a mesma categoria que exerce as mesmas funções, pois passaria a realizar o*

*trabalho exclusivamente no turno da tarde e feriados, impedindo-a e privando-a de usufruir de forma mais equitativa da companhia familiar. Ora, a ... não esta em condições de contratar uma nova trabalhadora, e não resulta do regime do horário flexível, a obrigação legal de fazer uma contratação. Para a implementação do horário flexível a instituição não é obrigada, nem a sua situação económica o permite, a incorrer em custos extra com a contratação de trabalhadores.*

*Ora, não podendo a ... encerrar a sua atividade em dia feriado e fins de semana.*

*Pelo que, não será possível observar o pedido apresentado pela trabalhadora. Trata-se de uma impossibilidade objetiva na medida em que*

*se o fizesse estaria a desrespeitar os rácios mínimos de trabalhadores com a mesma categoria profissional.*

*Assim, caberá apenas a ... ter em considera ao o V/ pedido e procurar que goze as folgas semanais nos termos pretendidos, sendo certo que o mesmo não irá ser observado nos termos requeridos.*

*Contudo, nota-se que a ... tem necessidade regular de fazer face a ausências de auxiliares/ajudantes de lar e centro de dia por motivo de baixa e de gozo de férias, o que compromete ainda mais o cumprimento do seu pedido.*

*Recorda-se ainda que a ... tem o dever legal de organizar os horários de trabalho dos seus trabalhadores de modo a que estes conciliem a vida pessoal com a vida profissional (artigo 212.º, n.º 2, alínea b), do CT).*

*Reafirma-se que o cumprimento rigoroso do V/pedido, levaria a que a ... não respeitasse as normas legais aplicáveis a sua atividade e a que as demais Ajudantes de Lar e Centro de Dia não pudessem gozar as suas folgas semanais aos fins-de-semana. Tal restrição ao parece-nos ilegal por restringir injustificadamente o direito das demais Ajudantes de Lar e Centro de Dia gozarem o seu descanso semanal, de forma rotativa, apenas porque não têm filhos menores de 12 anos.*

*Em face de tudo o que referimos, a ... não tem hipótese de deferir o pedido apresentado.*

**Com efeito, de acordo com o disposto no artigo 57.º n.º 2, do Código do Trabalho, a ... pode recusar o V/ pedido por exigências imperiosas do funcionamento da instituição, como é o caso.**

**A ... vai, contudo, procurar conjugar o V/ pedido, de modo a que seja escalada no turno da manhã e goze o máximo possível de folgas semanais aos fins-de-semana.**

1.4. Por carta datada a 07-03-2024 a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do Código de Trabalho, reiterando o pedido formulado, contrapondo ainda que:

*“Em resposta a vossa recusa do meu pedido de flexibilidade horária, o meu contrato em nada diz que sou trabalhadora do centro de dia, fui contratada como ..., e como tal para não prejudicar a minha colega do centro de dia, pois passaria a fazer apenas o turno da tarde, fico novamente como ajudante de lar, posto esse de trabalho que tem varias ajudantes de lar, ao contrário do centro de dia onde sou apenas eu e mais uma colega. Assim sendo peço que me coloquem de novo no meu antigo posto de trabalho, ajudante de lar, e me troquem com outra colega, assim a instituição não necessita de contratar mais nenhuma trabalhadora. O trabalho de ajudante de lar no turno da manhã, turno esse pedido na minha flexibilidade horária, é o turno que requer mais trabalhadoras pois requer mais cuidados (banhos, cuidados de higiene, medicação, pequenos almoços, almoços) não irei lesar em nada a instituição.*

*Para conseguir prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho, venho pedir a V. Exa. que me seja autorizada a minha prestação laboral em regime de horário flexível ao abrigo dos artigos 33º, 56º e 57º, todos do código de trabalho. Para o efeito, peço então que me autorizem o horário de início e termo do período diário de trabalho entre as 08:00 horas e as 17:00 horas, não laborando aos Sábados, Domingos e feriados pois não tenho onde deixar o meu filho e tenho de lhe prestar assistência.”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida

profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

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

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da



atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada 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 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

---

<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)

a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita prestação de trabalho em regime de horário flexível indicando que lhe seja atribuído um horário de trabalho da seguinte forma: de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos sábados, domingos e feriados, entre as 8h00 e as 17h00, com intervalo de meia hora para almoço, cumprindo o período normal de trabalho.

Fundamenta o pedido no facto de ter uma criança com 2 (dois) anos de idade, para conseguir prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho pois não tem onde o deixar e tem de lhe prestar assistência.

Solicita que:

- a coloquem de novo no seu antigo posto de trabalho, ajudante de lar
- que a entidade empregadora promova a permuta com outra colega, justificando, a requerente que: *“assim a instituição não necessita de contratar mais nenhuma trabalhadora. O trabalho de ajudante de lar no turno da manhã, turno esse pedido na minha flexibilidade horária, é o turno que requer mais trabalhadoras pois requer mais cuidados (banhos, cuidados de higiene, medicação, pequenos almoços, almoços) não irei lesar em nada a instituição.”*

*pois não tenho onde deixar o meu filho e tenho de lhe prestar assistência.”*

**2.28.** Por seu turno, a entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa em exigências imperiosas do funcionamento do serviço, alegando:

(...)

- À data de 24/11/2022, aquando o seu regresso de licença de maternidade com direito a 2h de amamentação diárias e, **na sequência da passagem a reforma de uma trabalhadora do departamento de Centro de Dia, passou a integrar a equipa de Centro de Dia, trabalhando de 2ªf a 6ªf (incluindo dias feriados), usufruindo de horário de amamentação.**

- A regulação aplicável à ..., em especial a Portaria 67/2012, de 21 de março, impõe rácios mínimos de Ajudantes de Lar e Centro de Dia.

- **Atualmente, para assegurar os cuidados aos utentes e para cumprir as disposições legais dos horários, a ... necessita de 1 Ajudantes de Lar e Centro de Dia no turno da manhã, e 1 no turno da tarde.**

(...)

- a ... tem presentemente ao serviço, no ... 2 Ajudantes de Lar e Centro de Dia divididas nos turnos anteriormente referidos.

- **a aplicação de um horário flexível a trabalhadora implicaria a contratação de outra trabalhadora, o que penalizaria financeiramente a instituição e, penaliza a outra trabalhadora com a mesma categoria que exerce as mesmas funções, pois passaria a realizar o trabalho exclusivamente no turno da tarde e feriados, impedindo-a e privando-a de usufruir de forma mais equitativa da companhia familiar.**

- a ... não esta em condições de contratar uma nova trabalhadora, e não resulta do regime do horário flexível, a obrigação legal de fazer uma contratação. Para a implementação do horário flexível a instituição não é obrigada, nem a sua situação económica o permite, a incorrer em custos extra com a contratação de trabalhadores.

(...)

- não podendo a ... encerrar a sua atividade em dia feriado e fins de semana.

- **Trata-se de uma impossibilidade objetiva na medida em que se o fizesse estaria a desrespeitar os rácios mínimos de trabalhadores com a mesma categoria profissional.**

- Caberá apenas a ... ter em consideração o V/ pedido e procurar que goze as folgas semanais nos termos pretendidos, sendo certo que o mesmo não irá ser observado nos termos requeridos.

- a ... tem necessidade regular de fazer face a ausências de auxiliares/ajudantes de lar e centro de dia por motivo de baixa e de gozo de férias, o que compromete ainda mais o cumprimento do seu pedido.

(...)

- o V/pedido, levaria a que a ... não respeitasse as normas legais aplicáveis a sua atividade e a que as demais Ajudantes de Lar e Centro de Dia não pudessem gozar as suas folgas semanais aos fins-de-semana. (...) de forma rotativa, apenas porque não têm filhos menores de 12 anos.

(...)

- Com efeito, de acordo com o disposto no artigo 57.º n.º 2, do Código do Trabalho, a ... pode recusar o V/ pedido por exigências imperiosas do funcionamento da instituição, como é o caso.

- a ... vai, contudo, procurar conjugar o V/ pedido, de modo a que seja escalada no turno da manhã e goze o máximo possível de folgas semanais aos fins-de-semana.

**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, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade

*de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**2.31.** Alvitados os argumentos da entidade empregadora, verifica-se, *in casu*, que o horário flexível solicitado, nos termos em que foi formulado, colocaria em causa a organização e funcionamento da entidade empregadora, ..., em que a requerente presta os seus serviços como ajudante de Centro de Dia. Na verdade, da intenção de recusa notificada à trabalhadora, verifica-se que deixariam de ficar convenientemente assegurados, porquanto a entidade empregadora, no serviço em causa, dispõe de apenas 2 trabalhadoras, que se revezam de forma a garantir estes horários folgas, férias e faltas, para assegurar a prestação de todos os cuidados e serviços em dias úteis e em dias não úteis.

**2.32.** Assim, o horário de trabalho nos termos em que foi formulado e solicitado pela trabalhadora requerente, colocaria em causa o normal funcionamento ..., face aos recursos humanos necessários e disponíveis.

**2.33.** Neste contexto, e tendo em conta o atrás referido, resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora, a demonstração objetiva de exigências imperiosas de funcionamento da empresa nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, na medida em que foram alegados pela entidade empregadora factos concretos que obstam à fixação do horário flexível solicitado, nomeadamente a impossibilidade de substituição da trabalhadora nos turnos que ficam a descoberto, no estabelecimento onde a mesma desempenha funções, ficando demonstradas, desta forma, as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**3.2.** Sem prejuízo do exposto, o empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 10 DE ABRIL DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).**