

**PARECER N.º 1065/CITE/2024**

**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.

Processo n.º 5088-FH/2024

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 10.09.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., engenheiro, a exercer funções como Gestor de processos e melhoria contínua, na entidade supra identificada.

**1.2.** Em 09.08.2024 a entidade empregadora rececionou um pedido de horário flexível, nos termos do artigo 56.º e 57.º do CT, formulado pelo trabalhador supra indicada, porquanto é pai de três crianças com 7 e 5 anos e outra com 7 meses de idade.

No pedido formulado, o trabalhador solicita que lhe seja atribuído um horário flexível seja concedido um horário entre as 8h30 e as 12h30 e as 13h00 e as 17h00, com pausa de intervalo de descanso de 30 minutos de segunda-feira a sexta-feira, com descanso semanal ao sábado e domingo.

Fundamenta o pedido no facto de dividir o auxílio e acompanhamento dos menores com a outra progenitora, que é quem entrega as crianças na escola, competindo ao requerente, ao final do dia fazer a sua recolha nos respetivos estabelecimentos escolares.

O trabalhador declarou que reside em comunhão de mesa e habitação com as crianças.

**1.3.** Por documento datado de 20.08.2024, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa. A fundamentação da recusa assenta, por um lado, no facto de a entidade empregadora entender que o pedido do requerente não se encontra devidamente fundamentado, que não consubstancia um pedido de horário flexível e por outro, alega exigências imperiosas do seu funcionamento.

No que respeita às exigências imperiosas do seu funcionamento, destacam-se os seguintes fundamentos, cujo teor se transcreve:

“(...)

*O horário de trabalho afecto às funções do Sr. Eng. (...) está ajustado às mesmas e à sua interligação directa e permanente com os diferentes grupos de trabalho da empresa, assim como à diversa troca de informação necessária entre os mesmos para agilidade na realização de tarefas, não se tratando de uma função estanque e isolada dos demais.*

*Tendo sido contratado para as funções de Gestor de Processos Melhoria Continua, tem intrínseca a ampla e imprescindível interligação permanente, regular e directa com todos os processos e departamentos da empresa. Assim, e por haver necessidade dessa interligação de carácter constante e em cada momento dos processos*

produtivos, o horário que lhe foi determinado foi o praticado por todos os elementos de departamentos administrativos da empresa: 08h30 - 12h30 / 14H00 - 18H00. Excepção feita aos elementos administrativos de gestão de equipas de trabalho em turnos ou a eles implicados.

De lembrar que na altura da sua contratação, e como bem refere, já era pai de 2 crianças menores de 12 anos, e tal facto não foi impeditivo da sua aceitação deste horário de trabalho, não ocorrendo, pois, qualquer alteração superveniente que seja apta a sustentar a sua pretensão.

Na verdade, se tivesse existido algum impedimento ou dificuldade na aceitação do mesmo, a empresa não poderia ter procedido à sua alteração pelo facto deste horário ser determinante e essencial para a correcta gestão de todos os processos a controlar e gerir por esta função.

- É pois incorrecto (e não rigoroso) invocar que a produtividade da empresa não é afectada pela sua alteração de horário de trabalho, porquanto entre as 17h e as 18H não existe qualquer outro trabalhador interno na empresa que consiga assegurar a resposta às funções de gestão do ERP de Gestão implementado na empresa (...), por exemplo. Esta circunstância faz com que esse problema não se resolva de forma célere e/ou fique sem solução até ao dia seguinte.

- Como é sabido, está adstrita às funções que desempenha a resolução e suporte/ponte de problemas, de todos os colegas administrativos, no ERP ... junto do Gestor Externo do referido sistema, implicando a sua disponibilidade efectiva para o efeito.

- Acresce que, infelizmente, parece que V. Exa. pretende (ab)usar a boa-fé e vontade de cooperação demonstrada voluntariamente pela administração da empresa (ao arrepio dos próprios interesses da empresa), durante os primeiros meses de vida do seu terceiro filho, o que desde logo nos entristece, pois parece que “caímos numa armadilha”, o que não queremos crer terem sido esses a sua motivação e objectivo.

Com efeito, e após um pedido expressamente excepcional (e temporário) da sua parte, ao qual fomos especialmente sensíveis, foi aceite de forma completamente transitória a alteração do seu horário até agosto de 2024, por forma a conseguir ajustar a sua nova realidade familiar.

De reforçar que tal alteração de horário transitória não foi inócua para a empresa como parece resultar da sua carta, já que efectivamente esta determinou que a resolução de alguns problemas de processos não fossem solucionados durante o horário normal administrativo quando os mesmos naturalmente aparecem e carecem de pronta e efectiva resolução.

Mais acresce o facto, pela nossa parte muito relevante, deste horário transitório que lhe foi concedido ter gerado junto de outros colaboradores administrativos sentimentos de preferência de uns em detrimento de outros e de desigualdade, com o correspondente mal-estar. Sentimentos que vão em total contramão com tudo o que a empresa defende e promove.

É que, como V. Exa. sabe, existem outros trabalhadores administrativos com filhos de idade inferior a 12 anos que não fazem uso de horário flexível, por entenderem a dificuldade da empresa nessa atribuição e conciliação com as funções de cada um e por reconhecerem as limitações que tal horário acarreta para o dia-a-dia da nossa empresa e de todos os que nela trabalham, e que por isso não entenderam o seu pedido como justo, até pelo facto de V. Exa. comentar junto dos mesmos que a sua esposa trabalha em casa com flexibilidade de horários, bem como ter os seus filhos com horário de suporte acautelado.

*Vale recordar que, como sabe, a empresa é e sempre foi muito sensível a qualquer necessidade transitória ou pontual dos seus trabalhadores, podendo já ter usufruído V. Exa. desta mesma flexibilidade sem qualquer prejuízo. Na empresa preside sempre o bom senso para que, quando necessário, haja uma flexibilidade pontual de ambas as partes, o que permite a conjugação das obrigações profissionais com as obrigações familiares.*

*Esta é uma actuação ética e responsável que continuamos disponíveis manter de completa boa fé e respeito que os nossos colaboradores nos merecem. Assim, além do motivo supra indicado (não indicação de um horário flexível), existem na nossa opinião outros motivos para a recusa do seu pedido, pelos seguintes fatos:*

*- A sua aceitação seria perpetuar o sentimento de desigualdade, com o restante corpo administrativo e gerador de mau ambiente de trabalho que não pretendemos trazer para a realidade empresarial da nossa empresa.*

*- A sua aceitação implica que a empresa, durante um período de pelo menos 1 hora diária, fique sem possibilidade de resolução efectiva de problemas no sistema, já que não existe na empresa outro trabalhador que o consiga substituir nessa função, provocando potenciais constrangimentos, conforme se explicou, pelo que subsistem razões imperiosas de funcionamento para essa recusa ligadas à laboração e à normal produtividade da empresa.*

*Paralelamente à resolução de problemas ao nível interno, com este horário fixo pretendido, estaríamos igualmente a constranger o trabalho de terceiros nesse mesmo horário no suporte ao sistema ..., podendo alongar o tempo de apoio dos mesmos assim como o encerramento do tema/problema.*

*- A empresa sempre facilitou o exercício (mesmo não comprovado, nem justificado) dos direitos de parentalidade e de maternidade, Isto posto, importa ainda referir que - muitas creches encerram às 19h e a mãe de seus filhos também os pode ir buscar e transportar, pelo que resulta de todo incompreensível e injustificada a necessidade do horário que pretende, - mesmo no caso de eventual direito a um horário flexível, é ainda à entidade patronal que cabe fixar o horário de trabalho - a margem de manobra da empresa, como de qualquer entidade patronal, para organizar o horário dos seus trabalhadores não pode ficar subordinado ou subjugado aos interesses particulares destes, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde os trabalhadores estão inseridos e que é também a razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência. - importa referir que esta posição não é intuito personae, mas está integrada na política geral de gestão de recursos humanos da empresa, aplicável a todos os trabalhadores da nossa empresa, - por último, impõe-se dizer que se todos os trabalhadores deduzissem uma pretensão como a que nos apresentou, a produtividade da empresa ficaria grave e seriamente posta em causa, sendo certo que, como bem sabe, sempre a empresa manifestou (e tem vindo a concretizar) total abertura para adoptar ou viabilizar soluções que conciliem os interesses da empresa com os interesses pessoais e/ou familiares dos trabalhadores, - não é viável, nem exequível, a nossa empresa criar um horário só para o seu caso.*

*Assim, face à necessidade imperiosa de manter a empresa em pleno funcionamento e com capacidade para responder em tempo útil e de forma capaz às exigências da actividade e da produção, não temos qualquer hipótese de o colocar noutra horário, pois tal implicaria a obrigatoriedade de contratação de mais trabalhadores (com o inerente e injustificável custo adicional) para fazer aquilo que lhe compete a si (e para o que já lhe foi ministrada formação específica, paga pela empresa), para além do precedente que tal criaria com o aumento exponencial de pedidos (potencialmente infundados e injustificados) de horário flexível, com o conseqüente transtorno em termos da gestão dos recursos humanos disponíveis, com tudo o que isso implica para uma empresa como a nossa.*

**1.4.** O trabalhador apreciou a intenção de recusa, contra-argumentando os fundamentos invocados, nomeadamente que, *o não deferimento do pedido de horário flexível se prende, apenas e tão só, com o facto de não quererem abrir um precedente na empresa. Não querem deferir este pedido, porque sabem que há mais trabalhadores na mesma situação, logo, com os mesmos direitos, direitos esses que V/Exas. não estão, claramente, dispostos a cumprir. Sendo este o cerne do indeferimento do meu pedido e nada mais e que o trabalhador que, desde setembro de 2023 até à presente data, veio a exercer a sua atividade nesse regime, no horário das 08h30 às 17h.*

Acrescenta ainda o trabalhador que *durante o período em que exerceu aquele horário (das 08h30 às 17h), a empresa não teve nenhuma quebra de faturação, perda de rendimento e/ou de produtividade e nem nenhuma encomenda ou projeto ficou sem seguimento e sem conclusão sem sucesso. O facto do aqui Trabalhador ser o único com formação em E.R.P tal não obsta a implementação do horário flexível, pois este consegue assegurar, como assegurou, resposta a pedidos que surjam, assim como, pode até este trabalhador explicar a funcionário que a empresa designe a gestão do mesmo para auxiliar em caso de S.O.S.*

## 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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

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

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

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

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

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado,



note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

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

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a 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

---

<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)

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 caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído, um horário compreendido entre as 8h30-12h30 e entre as 13h00-17h00, com folgas aos fins de semana.

Fundamenta o pedido na necessidade que advém de prestar assistência a três filhos com 7 (sete), 5 (cinco) anos e outro com 7 meses.

Declarou que os menores residem consigo em comunhão de mesa e habitação.

Fundamentou o pedido no facto de as crianças não frequentarem o mesmo estabelecimento de ensino, que a outra progenitora é quem cuida de os deixar na escola e compete ao trabalhador requerente, a sua recolha ao final do dia.



**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 ..., 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.** Alvitrados 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 do estabelecimento comercial em que o requerente presta as suas funções.

**2.32.** Na verdade, da intenção de recusa notificada ao trabalhador, verifica-se a existência dos períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados de acordo com o solicitado pela requerente, nomeadamente o período compreendido entre as 17h00 e as 18h00, todos os dias em que o requerente se encontrasse a trabalhar.

**2.33.** A entidade empregadora alega e o trabalhador confirma, que o período entre as 17h00 e as 18h00 não fica convenientemente assegurado porquanto não existe mais nenhum trabalhador com a mesma categoria profissional do requerente. Ainda que este entenda ser possível a empresa laborar, sem a sua presença diária durante aquele período, não será esse o entendimento da entidade empregadora, e que se afigura plausível, que assim o entenda.

**2.34.** Quanto ao facto de o trabalhador entender que a empresa pode escolher outra pessoa para o substituir durante aquele período, contrariamente ao entendimento do trabalhador requerente, não se afigura exigível que a entidade empregadora, em virtude da exigibilidade da implementação de um horário flexível, tenha de alocar outros/as trabalhadores/as com competências funcionais distintas das exercidas pelo trabalhador requerente, a executar as tarefas que não lhes estão adstritas, por forma a colmatar as fragilidades dos serviços aquando da sua ausência.

**2.35.** Assim, não se comunga, do entendimento do trabalhador requerente, no sentido de que, o serviço não fica comprometido. Uma coisa é, em períodos temporais específicos, e de duração limitada adequar os meios humanos existentes à boa execução do trabalho, ainda que isso possa representar um esforço adicional de todos, outra, bem distinta, é fazê-lo, durante todo o tempo em que os menores detenham idade para os progenitores usufruírem do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.36.** Desta forma, o horário de trabalho nos termos em que foi formulado e solicitado pelo trabalhador requerente, colocaria em causa o normal funcionamento do serviço, todos os dias em que o mesmo exerça, entre as 17h00 e as 18h00, porquanto o requernete é o único trabalhador com aquelas funções.

**2.37.** Neste contexto, e tendo em conta o atrás referido, resulta da intenção de recusa notificada ao trabalhador, 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 do trabalhador, entre as 17h00 e as 18h00, todos os dias da semana em que o requerente exerça funções no serviço onde o mesmo 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....

**3.2.** Sem prejuízo do exposto, o empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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.

### **IV - A CITE informa que:**

**4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta

apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

**4.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

**4.3.** A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 9 DE OUTUBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)**