

PARECER N.º 1202/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 5733-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **09.10.2024**, 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 empregadora supramencionada.

1.2. Por via postal, datada de **11.09.2024**, a trabalhadora endereçou à entidade empregadora pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, formulado nos seguintes termos:

“Eu ..., (...), 3.ª caixeira da Loja ..., da empresa ..., venho solicitar que me seja atribuído o regime de horário flexível para prestar assistência imprescindível aos meus fillos ... e ..., com 3 e 1 ano de idade, respetivamente.

Os dois menores vivem em comunhão de mesa e habitação comigo, por isso, é-me impossível manter no horário que tenho agora, pois preciso de acompanhá-los, mas atividades escolares. Posto isto, sugiro que me mantenham as 16 horas semanais, mas que as mesmas sejam realizadas em 2 dias uteis: segunda e quarta feira, pois são os únicos dias em que os meus fillos não têm ocupação extracurricular.

Agradeço manter-me no período da manhã, entre as 9h e as 18h ou entre as 10h e as 19h.

Solicito que este pedido entre em vigor a 15 de outubro de 2024.”

1.3. Por via postal datada de **30.09.2024**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, formulada nos seguintes termos:

“Exma. Senhora ...,

Relativamente ao assunto identificado em epígrafe. acusamos a receção do si pedido de alteração do horário de trabalho para o regime de horário flexível, datado de 11 de setembro de 2024, cujo conteúdo mereceu a n/ melhor atenção e relativamente ao qual. nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho, vimos comunicar a V. Exa. o seguinte:

- BREVE ENQUADRAMENTO / QUESTÕES PRÉVIAS

1. Mediante carta recebida por esta Empresa, em 11 de setembro de 2024, veio V. Exa. solicitar a alteração do S/horário de trabalho para um regime de horário de trabalho flexível, a definir entre as 9h e as 18h ou entre 10h e as 19h às segundas e quartas-feiras.

2. Ora, em primeiro lugar, importa referir que o horário solicitado por V. Exa. a que ora se responde, não constitui um horário flexível nos termos previstos no artigo 56.º do C.T.

3. uma vez que, o pedido de horário flexível deveria ter por base, dentro de certos limites, as horas de início e termo, atribuindo, necessariamente, margem para que ao abrigo do poder de gestão que assiste à entidade empregadora, a mesma pudesse determinar em concreto — e por referência à janela temporal indicada pelo trabalhador no seu pedido - qual seria o concreto horário de trabalho (flexível) a ser observado:

4. Na verdade, no caso sob análise, o que V. Exa parece pretender, não é a prestação de trabalho em regime de horário flexível, mas sim um horário fixo, rígido e inamovível, a fixar das 9h às 18h, ou das 10h às 19h às segundas e quartas-feiras, limitando assim o poder de gestão que assiste à Empresa, o que não é compaginável com o princípio da liberdade de iniciativa privada, previsto no artigo 61.º da Constituição da República Portuguesa:

5. Neste seguimento, aquilo que V. Exa. pretende é inverter e desvirtuar o regime de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando à sua empregadora o direito que tem de estabelecer o seu horário de trabalho.

6. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, a sua entidade empregadora fica sem margem para intervir na elaboração do seu horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

7. Em face do exposto, forçoso será concluir que o pedido apresentado não constitui um pedido de horário flexível nos termos do art. 56º e 57º do Código do Trabalho.

8. e que o pedido carece de fundamento legal, não se encontrando preenchidos todos os requisitos legalmente previstos para a sua admissão,

9. pelo que, conseqüentemente, o mesmo não deverá, desde logo, ser atendido por esta Empresa devido à falta de preenchimento dos respetivos fundamentos e pressupostos legais

10. De todo o modo, ainda que o horário solicitado fosse entendido como um horário flexível e caso todos os seus requisitos estivessem preenchidos, sem conceder, sempre se dirá que existem motivos imperiosos do funcionamento da empresa e do estabelecimento onde V. Exa presta trabalho que impedem a aceitação por parte da Empregadora do pedido de alteração para o regime de horário de trabalho flexível:

11. A este respeito cumpre, antes de mais, referir que esta Empresa sempre procurou e continuará a procurar facilitar aos seus trabalhadores a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar:

12. Neste sentido, a Empresa analisou cuidadosamente o pedido formulado e a motivação por detrás do mesmo, envidando esforços na tentativa de encontrar uma solução que lhe permitisse conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar, sem comprometer o normal funcionamento da loja e os critérios de gestão definidos para a mesma:

13. Foi ainda questionado aos responsáveis das demais cadeias pertencentes ao ... da possibilidade de integração de V. Exas nos respetivos estabelecimentos comerciais, dentro da área geográfica onde a sua residência se inclui, não havendo, atualmente, vagas disponíveis.

14. Ora, face à inflexibilidade horária que nos apresentou, torna-se difícil encontrar uma solução de consenso, sendo certo que, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento comercial onde o mesmo presta o seu trabalho, não será possível aceder ao pedido de alteração de horário de trabalho, conforme veremos de seguida:

- DOS FUNDAMENTOS DE INTENÇÃO DE RECUSA DO PEDIDO

15. V. Exa desempenha atualmente as funções correspondentes ao cargo de 3a Caixeira, na loja "... localizada no ...", cujo horário de funcionamento se encontra distribuído de Segunda a Domingo, das 10h às 22h .

16. Pelo que, desde logo, o horário solicitado por V. Exa, das 09h às 18h, nunca teria aplicabilidade, uma vez que a loja abre ao público às 10h.

17. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica per si, a desregulação dos mesmos.

18. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado por V. Exa, tal como requerido.

19. Com efeito, no estabelecimento comercial em questão existe um sistema de horários rotativos e encadeados, sendo através deste sistema que a empresa consegue assegurar o período de abertura do estabelecimento e garantir que está sempre presente na loja o número mínimo de trabalhadores necessário para assegurar o normal funcionamento do estabelecimento;

20. V. Exa encontra-se, como sabe, adstrita a um “PT16H fim-de-semana”, requerendo agora que a sua carga horária seja distribuída por outros dois dias (2ª e 4ª feira).

21. Conforme se pode constatar no quadro abaixo, a loja necessita dos “PT Fim de Semana” para cobrir o maior fluxo de venda da Loja:

Por conseguinte, caso se atribua o referido pedido a loja terá impreterivelmente de contratar para suprir uma lacuna ao fim-de-semana, verificando-se uma alocação excessiva de horas/colaboradores a trabalhar na 2ª e 4ª feira, sendo estes os dias com menor venda semanal. Não justificando alocar mais recursos sob pena de não serem rentáveis ao negócio.

23. Ou seja, ao solicitar este horário em específico, tal implicaria ter um excesso de pessoas para o horário da manhã em operações, o que faria, obrigatoriamente, com que a empresa tivesse de contratar mais um “PT 16h” para poder cobrir o horário que V. Exa deixa de praticar.

24. Isto porque, o horário de trabalho pretendido por V. Exa faz com que o estabelecimento comercial fique com trabalhadores em excesso no período diurno à segunda e quarta-feira, contribuindo para um desequilíbrio na cobertura horária da loja, uma vez que esta ficaria sem o número de trabalhadores necessário para assegurar o trabalho no período de fim de semana, quando a afluência de clientes é maior.

25. Perante o exposto, forçoso será concluir que a concessão do horário flexível requerido por V. Exa (horário fixo das 9h às 18h, ou das 10h às 19h, à segunda e quarta-feira, causaria, objetivamente, prejuízos sérios à Empresa, na medida em que colidiria com exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento comercial em questão;

26. Assim, torna-se indispensável e imprescindível que o seu horário de trabalho continue nos mesmos moldes - ‘part time 16 horas ao fim de semana’ - garantindo o normal funcionamento do estabelecimento comercial, para que não haja excesso de trabalhadores alocados ao período diurno, a segunda e quarta-feira, o que aconteceria caso fosse aceite o pedido formulado.

27. Acresce que a aceitação do seu pedido iria provocar uma alteração unilateral dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores da loja, sendo que, os restantes trabalhadores também têm responsabilidades familiares, possuindo direitos e garantias que cumpre assegurar. cabendo a empresa proporcionar a todos os seus trabalhadores condições que lhes permitam conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar, em respeito pelo princípio da igualdade e pela legislação em vigor, incluindo nomeadamente as normas vigentes em matéria de duração e organização do tempo de trabalho:

28. Com efeito, o necessário cumprimento de deveres legais pela Empresa, condiciona a atribuição do regime de horário flexível requerido por V, Exa pois, se assim fosse, poderia suscitar-se uma clara situação de colisão de direitos entre os trabalhadores do estabelecimento em causa;

(...)

35. torna-se evidente a impossibilidade de ser-lhe atribuído um horário (diurno) das 9h às 18h ou das 10h às 19h à segunda e quarta-feira, sob pena de causar sérios e graves transtornos ao normal funcionamento do estabelecimento comercial onde presta serviço.

36. Em face do exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57.º do Código do Trabalho, vimos comunicar que é intenção desta Empresa, na qualidade de sua entidade Empregadora, recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível nos termos solicitados, com os fundamentos e motivações acima desenvolvidas.”

1.4. Do expediente enviado à CITE, não consta que a trabalhadora tenha exercido o direito de apreciação à intenção de recusa previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T..

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) 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 a 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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 na 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”.

2.7. 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, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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. 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.21. 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.

2.22. 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.23. 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.

2.24. 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.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora apresenta um pedido de horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade, **aos dias de segunda-feira e quarta-feira no horário das 09h00 às 18:00h ou das 10:00h às 19h:00.**

Fundamenta o seu pedido na necessidade de assegurar cuidados aos filhos menores, com

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

3 e 1 ano de idade, que consigo residem em comunhão de mesa e habitação.

3.2. Analisado o pedido formulado pela trabalhadora, somos de concluir que se mostram cumpridos os requisitos formais impostos pelo n.º 1 do artigo 57.º do C.T..

3.3. A entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa com a existência de exigências imperiosas do fundamento do estabelecimento, pelo que, impõem-se analisar se resultam, efetivamente, demonstradas *exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, impossibilidade de substituição da trabalhadora por ser indispensável*, que justifiquem a recusa, sendo que, apenas, e só, sob a alegação de uma destas circunstâncias é permitido à entidade empregadora recusar o pedido de trabalho mediante horário de trabalho flexível.

3.4. 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.

3.5. E a propósito do 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, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal –*

artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

3.6. Os critérios de “*exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa*” e a “*impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*”, que possam justificar recusa da entidade empregadora na atribuição de um horário flexível, não se expressam com meras alegações, antes, devem ser materializados com factos concretos que permitam a análise casuística da sua efetiva existência.

3.7. E, conforme postula, o Douto Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 28/06/2023 proferido no âmbito do processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt que refere que: “*Necessidades imperiosas ou impreteríveis são aquelas que não podem deixar de ser colmatadas sob pena de o prejuízo causado ao empregador ultrapassar claramente aquele que é imposto ao trabalhador.*”

3.8. Ora, compulsados 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 a que trabalhadora requerente está alocada.

3.9. Veja-se que, conforme vem referido na intenção de recusa, e não foi contraditado pela trabalhadora requerente, esta está vinculada a um **PNT (Período Normal de Trabalho) de 16 horas semanais, que cumpre apenas aos dias de fim de semana**, não labora em dias úteis, é o que decorre da alegação da entidade empregadora ao referir que, e cite-se: “*V. Exa encontra-se, como sabe, adstrita a um “PT16H fim-de-semana”, requerendo agora que a sua carga horária seja distribuída por outros dois dias (2ª e 4ª feira).*” (sublinhado nosso).

3.10. Tal facto, impõe concluir que, a contratação da trabalhadora requerente, que labora em part-time aos fins de semana, visou, especificamente, colmatar as necessidades de laboração da empregadora nesses mesmos períodos.

3.11. E como vem também alegado pela empregadora, deixar a trabalhadora de laborar

nos dias de fim de semana, para que foi contratada, obrigaria à contratação de outro colaborador para colmatar essa necessidade, o que equivale a dizer que, deixariam de estar convenientemente assegurados os dias de fim de semana.

3.12. Ora, não é exigível à entidade empregadora a contratação de outros/as trabalhadores/as em virtude da exigibilidade da implementação de um horário flexível, porquanto, por esse motivo, o horário flexível, nos termos da lei em vigor, cede sempre, quando estão em causa exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

3.13. Não é comparável o esforço que se impõe às entidades empregadoras, de gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir, por um lado, a plenitude do funcionamento do estabelecimento, e por outro, garantir os direitos de todos/as e cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, com o esforço que adviria da aquisição/implementação de novos recursos, entre eles a contratação de novos trabalhadores/as, para que, por via deles, e só por via deles, lograsse obter condições que permitissem materializar o regime flexível previsto na lei laboral com vista à conciliação da vida familiar com a profissional.

3.14. A primeira situação pressupõe que esse esforço e essa gestão adequada emerja da articulação dos recursos já existentes na organização empresarial, o que, inclusivamente, tem acolhimento nas decisões Jurisprudências, veja-se nesse sentido o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º ..., 18/05/2020: *“O artigo 57.º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu n.º 2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ...”*

3.15. Situação diversa, e, permitimo-nos dizer, inaceitável de impor à entidade empregadora, é o esforço advindo da necessidade da contratação de novos meios humanos, para que, com eles proporcionar a conciliação da vida familiar com a profissional.

3.16. Assim, face ao notificado à trabalhadora em sede de intenção de recusa, afere-se que o horário de trabalho nos termos em que foi formulado e solicitado pela trabalhadora requerente, colocaria em causa o normal funcionamento do estabelecimento aos fins de semana.

3.17. 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.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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

4.2. Sem prejuízo, a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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.

4.3. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito

especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

IV - A CITE informa que:

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 06 DE NOVEMBRO DE 2024