

PARECER N.º 1253/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 6036-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **21.10.2024**, do empregador ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de **04.10.2024**, a trabalhadora apresentou à entidade empregadora, pedido para prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário de trabalho, formulado nos seguintes termos:

- A) *Que tem dois filhos menores de 12 anos a seu cargo;*
- B) *Solicita a atribuição de um horário flexível, enquanto for legalmente admissível, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível aos menores;*
- C) *Solicita que lhe seja atribuído horário de trabalho com o seguintes limite : De segunda a sexta feira, com início às 10:00h e termino às 18:30h, com pausa de almoço de 30 minutos e descanso semanal ao sábado e ao domingo.*

1.3. Por correio eletrónico datado de **16.10.2024**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa, formulada nos seguintes termos:

*“Exma. Senhora,
Acusamos a receção, no passado dia 04 de outubro de 2024, do email que V. Exa. dirigiu à ..., solicitando que lhe fosse autorizada a realização de um horário de trabalho flexível, nos dias da semana entre as 10h00 e as 18h30, com pausa de almoço de 30 minutos e descanso semanal fixo ao sábado e domingo.*

(....)

Pese embora a ... considere que o pedido formulado e ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”. Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT).

Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).

Sucede que V. Exa. indicou que pretende um horário flexível entre as 10h00 e as 18h30.

Ora, com este pedido, o que V. Exa. faz é inverter o procedimento de atribuição do horário flexível, indicando, desde logo, o limite máximo temporal até ao qual pretende que o horário seja elaborado e retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho. Ultrapassando a confusão entre os vários conceitos envolvidos, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.

(...)

Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado determina uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

Deste modo, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.

Sem prescindir,

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento do ...:

Com efeito, V. Exa. exerce, atualmente, funções de Rececionista no ... (doravante designado por «...»). O ... está aberto ao público todos os dias, nos seguintes horários:

a. Segunda a sexta-feira das 06h30 às 22h00;

b. Sábados das 09h00 às 20h00;

c. Domingos e dias feriado das 10h00 às 18h00.

V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais, 8 horas diárias e pratica horários rotativos desde a data de admissão.

Isto posto:

1. O ... tem um total de 24 trabalhadores, sendo 19 destes a tempo inteiro.

2. Entre eles, 5 trabalhadores (sendo 3 a tempo inteiro e 2 a tempo parcial) com a categoria profissional de Rececionista, nos quais se inclui V. Exa., sendo que 2 destes contam com filhos no agregado familiar, incluindo-se novamente V. Exa..

3. Além de outras tarefas compreendidas nas suas funções, compete-lhe na qualidade de Rececionista designadamente a receção de sócios, esclarecimento de dúvidas/questões acerca do funcionamento do ..., atendimento comercial, gestão de questões administrativas (suspensões, cancelamentos, receção de pagamento, etc..), gestão de reclamações, entrega de toalhas, gerir controlo de acessos dos sócios, gestão e resolução de problemas relacionado com as inscrições dos sócios, gestão e articulação em caso de acidentes nas instalações, reportar falhas/intervenções urgentes de manutenção, articulação com os colegas da limpeza das instalações, gestão da caixa de emails da receção, marcação de consultas de nutrição, marcação de avaliações físicas, gestão de áreas de responsabilidade nomeadamente suplementação, economato ou perdidos e achados, entre outras.

4. O ... atualmente, para a categoria profissional de Rececionista pratica os seguintes horários:

Horário A – das 06h15 às 15h15;

Horário B – das 10h00 às 19h00;

Horário C – das 11h00 às 20h00;

Horário D – das 13h15 às 22h15;

5. Aos fins de semana e feriados, e tendo em conta que o horário de funcionamento do ... é reduzido em relação aos dias úteis, são praticados os seguintes horários:

Horário E – das 08h45 às 17h45;

Horário F – das 11h00 às 20h15;

Horário G – das 09h45 às 18h15.

6. Todos os trabalhadores estão ao abrigo do regime de horários rotativos, o que implica a alternância dos períodos de trabalho a realizar.

7. O mesmo se refira em relação aos dias de descanso semanal, que são rotativos.

8. Deste modo, assegura-se o cumprimento das exigências legais em matéria de tempo de trabalho e de segurança e saúde no trabalho, garantindo-se, igualmente, uma distribuição equitativa dos horários a realizar, por forma a que todos os trabalhadores tenham condições para melhor conciliarem a sua vida privada e profissional.

9. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se no período compreendido entre as 17h00 e as 20h00 de todos os dias da semana, em especial às 3.ªs e 6.ªs feiras (conforme gráfico que de seguida se anexa e que demonstra a média de permanências de sócios por dia e por hora no ... em apreço) motivo pelo qual o ... necessita, nesses mesmos dias de semana, de, pelo menos, 2 colaboradores com a categoria profissional de Rececionista, conforme de seguida melhor se explicará.

10. Além disso, o sistema de horários implementado permite ainda que, nos períodos de maior afluência, ou seja, entre as 17h00 e as 20h00 dos dias úteis, estejam ao serviço pelo menos dois trabalhadores rececionistas, condição absolutamente essencial para assegurar um correto funcionamento do

11. Assim, como é do conhecimento de V. Exa., são necessários 2 rececionistas nesse mesmo período entre as 17h00 e as 20h00 dos dias úteis, precisamente por existir uma maior afluência de clientes e, por consequência, maior procura dos serviços de receção nesse período.

(...)

13. Nesta medida, são necessários 2 rececionista no horário acima indicado, precisamente para que possam tratar de todos os pedidos que surgem e porque existem várias tarefas, como as acima referidas, que são necessariamente mais administrativas e consomem mais tempo. Assim, basta que um rececionista esteja ocupado com um pedido de reclamação e pedido de cancelamento por parte de um sócio, para que seja totalmente inviável assegurar todos os outros pedidos de sócios que surjam, desde o pedido mais simples (como dar uma toalha), como ao pedido mais complexo (necessariamente mais administrativo).

(...)

15. É precisamente no período de maior afluência que V. Exa. não pretende trabalhar, muito embora saiba que dispensá-la de trabalhar nesse intervalo iria colocar em causa o funcionamento do

16. Deste modo significaria que, caso a sua exigência fosse atendida, nos dias úteis V. Exa. Teria que ficar obrigatoriamente afeta apenas ao horário B (das 10h00 às 19h00), com redução da pausa para almoço, pondo em causa a normal rotatividade dos horários de trabalho implementados.

(...)

19. Tendo em conta o quadro apresentado, retiram-se as seguintes conclusões:

À 2ª feira, o ... fica sem qualquer rececionista entre o período das 16h30 e as 18h00 e apenas fica 1 (um) rececionista no período de maior afluência (das 17h00 às 20h00);

À 3ª feira, o ... fica sem qualquer rececionista entre o período das 16h30 e as 18h00 e não existe qualquer rececionista para efetuar o fecho do ...;

À 4ª feira, o ... fica sem qualquer rececionista entre o período das 16h30 e as 18h00 e apenas fica 1 (um) rececionista no período de maior afluência (das 17h00 às 20h00);

À 5ª feira, o ... fica sem qualquer rececionista entre o período das 16h30 e as 18h00 e apenas fica 1 (um) rececionista no período de maior afluência (das 17h00 às 20h00);

À 6ª feira, constata-se que não existe qualquer rececionista para abrir o ..., o ... fica sem qualquer rececionista entre o período das 16h30 e as 18h00, apenas fica 1 (um) rececionista no período de maior afluência (das 17h00 às 20h00) e não existe qualquer rececionista para trabalhar durante a pausa de almoço de V. Exa..

20. Ora, a empresa reitera que são necessários 2 rececionista no período de maior afluência, sob pena de não se cumprir com as tarefas necessárias de receção e não se servir devidamente o sócio, consequência que não podemos aceitar, na medida em que contribuiu drasticamente para a qualidade de serviço apresentado e provoca prejuízo considerável à empresa no todo.

21. A empresa não pode, por um lado, recorrer aos demais e atuais trabalhadores, sob pena de incumprir os períodos de descanso dos mesmos e, por outro, não lhe é legalmente exigível recorrer à contratação de outro trabalhador para suprir o horário de maior afluência a que V. Exa. não está disponível para (nem sequer para requerer aos trabalhadores part time que aumentem o período normal de trabalho).

22. Reiteramos que a Empresa não pode suportar que o horário de maior afluência (das 17h00 às 20h00 em dias úteis) seja assegurado somente por um colaborador rececionista, já que tal

afetaria o bom funcionamento e acompanhamento devido a todos os sócios e por outro lado, não dispõe de capacidade financeira para contratar um outro recurso para este efeito e sempre se diga que tal não é exigível.

23. Conclui-se, pois, que o prejuízo imputado à empresa é manifestamente superior ao de Exa..

24. Assim, concluímos que aceitar o seu pedido de horário flexível passaria necessariamente pela contratação de novos trabalhadores para cobrir as necessidades criadas com a eventual atribuição do horário peticionado por V. Exa., o que acarretaria enormes e injustificados gastos adicionais para o ..., custos que a empresa não tem possibilidade de suportar atualmente.

25. Algo que implicaria, naturalmente, prejuízo para o ..., tratando-se de uma exigência irrazoável.

(...)

27. É ainda de realçar que a empresa, ciente e preocupada com a vida familiar de V. Exa., procurou oferecer-lhe uma proposta que servisse ambas as partes (conforme email que se junta como doc. n.º 1), com horário de saída no limite até às 20h00, o que V. Exa. não aceitou.

28. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento do ..., é este o único esquema organizativo possível.

29. A resolução desta questão apenas poderia ser feita mediante a contratação de novos trabalhadores ou, por outra, pela realização de trabalho adicional não previsto, algo que, como certamente saberá, também obedece a determinados limites.

30. Prejudicando ainda as necessidades de repouso e descanso dos restantes trabalhadores.

(...)

33. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.”

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

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(…) 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 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 dispondo 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/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. 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.

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

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, no horário das **10:00h às 18:30h, com pausa de almoço de 30 minutos de segunda a sexta-feira, com dias de descanso semanal ao sábado e domingo.**

O fundamento do pedido prende-se com o facto de necessitar de prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos menores de 12 (doze) anos de idade, que são consigo residentes em comunhão de mesa e habitação.

3.2. Analisando o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que a entidade empregadora demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento de serviço que inviabilizam a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 e do 57.º do Código do Trabalho.

3.3. 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, 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 à 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”.*

3.4. 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.”*

3.5. 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 posto de trabalho a que está alocada.

3.6. Em rigor, e tal como se refere supra no ponto **2.22** do presente parecer, o entendimento maioritário desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração do pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

3.7. Sucede que, impõe-se concluir que a amplitude apresentada pela trabalhadora, das 10.00h às 18:30h, com 30 minutos de descanso diário não é enquadrável em nenhum dos os turnos existentes, para a categoria profissional de rececionista, que é exercida pela trabalhadora requerente, que, conforme indicação da entidade empregadora são:

Dias úteis: Horário A – das 06h15 às 15h15; Horário B – das 10h00 às 19h00; Horário C – das 11h00 às 20h00; Horário D – das 13h15 às 22h15

Fins de semana e feriados: Horário E – das 08h45 às 17h45; Horário F – das 11h00 às 20h15; Horário G – das 09h45 às 18h15.

3.8. A trabalhadora não contraditou serem estes os turnos existentes.

3.9. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado da amplitude dos turnos existentes implica “*per se*”, a desregulação dos mesmos, o que inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora.

3.10 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.

3.11. Sem prejuízo, nada obsta a que a trabalhadora elabore um novo pedido, devendo garantir o cumprimento o formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

4.1. Emitir parecer prévio **favorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

4.2. A trabalhadora, caso assim entenda, poderá apresentar novo pedido nos termos previstos nos artigos 55º, 56.º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

4.3. O presente Parecer não dispensa o empregador de 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE NOVEMBRO DE 2024, COM O VOTO
CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES
– INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)**