

PARECER N.º 113/CITE/2025

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.

Processo n.º 469-FH/2025

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22.01.2025 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ... na entidade empregadora suprarreferida.

1.2. Por carta datada de 17.12.2024 e rececionada na entidade empregadora em 19.12.2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…)

Eu, ..., portadora do cartão de cidadão número ... e com número de identificação fiscal ..., colaboradora da empresa ..., a exercer funções de empregado ..., venho por este meio solicitar que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, no âmbito da legislação em vigor - Código do trabalho, Lei n.º 7 /2009 de 12 de fevereiro - Artigo n.º 56.

Eu e o meu companheiro, ..., portador do cartão de cidadão número ... e com número de identificação fiscal ..., temos um filho: ..., portador do cartão de cidadão número ... e com número de identificação fiscal ... Nasceu a 16 de fevereiro de 2024, tem atualmente nove meses, completando os 12 anos a 26 de fevereiro de 2036. De momento frequenta uma creche com horário de funcionamento normal das 07H30 às 18H00, e com horário de prolongamento pago das 18h00 as 19h00.

O meu companheiro trabalha como técnico ..., e tem um horário rotativo e por turnos com possibilidade de deslocação ao estrangeiro em trabalho (Declaração em anexo). O meu agregado familiar é composto pelo meu filho e pelo meu companheiro apenas, não temos apoio familiar de ambos os lados. Declaro ainda viver com o menor em comunhão de mesa e habitação (Declaração em anexo).

Assim, o horário de trabalho solicitado será um horário fixo, entre as 10h00 e as 19h00, com apenas uma hora de almoço, em dias úteis, com folgas fixas aos sábados, domingos e feriados. (...)

1.3. Por carta de 07.01.2025, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...

Sucintamente: após o parecer favorável emitido pela CITE à nossa intenção de recusar o pedido de flexibilidade de horário de trabalho, solicitado a 9 de Outubro de 2024, veio a Senhora, no passado dia 19 de Dezembro de 2024, submeter à nossa apreciação novo pedido flexibilidade de horário de trabalho nos termos do previsto no art.º 56 do Código do Trabalho, no período compreendido entre 18 de Janeiro de 2025 até 25 de Fevereiro de 2036, apresentando, para tal, a seguinte proposta:

Respeitante à sua carta a solicitar a flexibilidade do seu horário de trabalho, para o horário semanal de entrada das 9.00 e saídas às 18.00, folgando aos fins de semana, vimos dizer o seguinte:

a) Durante o período de amamentação

Cumpra o horário de trabalho de segunda a sexta feira, cumprindo as seis horas de trabalho diárias seguidas (jornada contínua), sugerindo os seguintes horários: das 10h00min às 16h ou das 11h00min às 17h00min.

b) Após o período de amamentação

Cumpra o horário de trabalho de segunda a sexta feira das 10h00min às 19h00min com uma hora de pausa para almoço.

Nas duas situações propõem deixar de trabalhar aos sábados.

Atento o teor da S/proposta, somos levados a concluir que o que propõem não é um horário de trabalho flexível, mas antes uma alteração ao seu horário de trabalho de forma a não ter de trabalhar aos sábados, como, aliás, se encontra contratualmente obrigada. Da leitura da S/missiva resulta claro que pretende distribuir as 40 horas semanais de trabalho de segunda a sexta feira, fazendo uma jornada diária de trabalho de 8 horas, com pausa de uma hora para almoço. A mesma premissa aplica-se para os dois horários propostos para o período em que se encontra a amamentar. Perante este circunstancialismo, a nós, entidade patronal, só resta anuir ou não ao que propõem, deixando de ter a prerrogativa, conferida por Lei, de sermos nós a definir o seu horário de trabalho, ainda que com eventuais limitações temporais.

Mas, admitindo que possamos estar a fazer uma interpretação incorrecta do pedido apresentado, vimos pela presente informar que não nos é possível aceder ao S/ pedido nos moldes propostos, pelos motivos que passamos a elencar:

O horário de funcionamento do estabelecimento comercial onde exerce as suas funções tem o seguinte horário de trabalho:

1. De segunda a sexta feira das 10h00min às 19h00min;
2. Aos sábados das 9h30min às 13h00min. (contratualmente está consignado que poderá ter de trabalhar, no máximo, um sábado, por mês, no período da tarde).

O S/ horário de trabalho é:

1. De segunda a sexta feira das 10h00min às 12h e das 14h às 19h (com duas horas de pausa para almoço);
2. Aos sábados das 9h30min às 13h e, se necessário um sábado no período da tarde).

Ou seja, as 40 horas de trabalho semanais contratual e legalmente determinadas, encontram-se distribuídas de segunda a sábado, indo de encontro com o horário de funcionamento do estabelecimento comercial onde exerce as suas funções, com a possibilidade de ter de trabalhar um sábado à tarde. Se aníssemos ao seu pedido deixaríamos de ter as condições mínimas necessárias para que o referido estabelecimento funcionasse aos sábados. Como não ignora, para o normal funcionamento dos nossos estabelecimentos é necessária a presença de dois colaboradores, um ... e um(a) A falta do colaborador que está ao atendimento, impede que o ... possa realizar as consultas, pois teria de assegurar atendimento ao público. E isso, a acontecer, principalmente ao sábado, dia em que existe uma maior procura do serviço de ..., acarretaria um prejuízo financeiro elevado para nós.

Ademais, os nossos estabelecimentos têm o mesmo horário de trabalho, ou seja, as 40 horas semanais de trabalho são distribuídas de segunda a sábado. As únicas diferenças residem no seguinte:

- a) Uns encerram no período de almoço, outros não;
- b) O horário de funcionamento de um dos nossos estabelecimentos abrange o período da tarde de sábado (utiliza-se o regime de escalas rotativas entre os funcionários para fazer face a essa situação, daí estar contratualmente estipulado a necessidade de trabalhar um sábado no período da tarde).

Acresce que, no nosso quadro de pessoal, apenas dispomos dos funcionários suficientes para fazer face às necessidades dos nossos estabelecimentos. Ou seja, não temos como substituí-la aos sábados, uma vez que os outros funcionários estão alocados aos outros estabelecimentos.

1.4. Em 16.01.2025, a entidade empregadora recebeu a apreciação à intenção de recusa da trabalhadora, a qual vem, no que se refere aos fundamentos da intenção de recusa, contrapor, nos termos transcritos infra:

“(…)

Considerando o teor da v/ missiva que me foi endereçada no dia 07/01/2025, e recebida a 10/01/2025, venho por este meio responder à mesma.

Após o parecer da CITE n.º 153/CITE/2024, processo n.º 6653-FH/2024, favorável à vossa intenção de recusar o pedido de flexibilidade de horário de trabalho por a amplitude apresentada não ser enquadrável com o horário de funcionamento do estabelecimento onde desempenho funções, apresentei novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, solicitado a 18 de dezembro de 2024 por email, e enviado a 17 de dezembro de 2024 por correio registado com AR.

Relativamente ao vossos argumentos, de que necessitam de duas pessoas em loja, um ... e um ..., é perceptível que se o horário de funcionamento do estabelecimento é das 10h00min às 19h00min de segunda a sexta feira, e cada colaborador tem 2 horas de almoço, então 4 horas são passadas com apenas uma pessoa em loja, mais, como de momento me encontro a gozar a licença de amamentação, neste caso, das 9 horas que o estabelecimento se encontra em funcionamento, 6 horas são passadas apenas com uma pessoa em loja, perfazendo um total de 3h diárias com dois colaboradores em loja de segunda a sexta feira, e 2h30min aos sábados.

(...)

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/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não

observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

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

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

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

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

se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com 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

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

situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído, um horário compreendido entre as 10h00 e as 19h00, com uma hora de descanso e com folgas fixas aos fins de semana e feriados, a fim de prestar assistência ao seu filho de 9 meses, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora fundamenta a recusa em exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.28. 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.

2.29. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, 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”.*

2.30. 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 a requerente presta as suas funções. Na verdade, da intenção de recusa notificada à trabalhadora, vem a entidade empregadora invocar que as 40 horas de trabalho semanais contratual e legalmente determinadas, encontram-se distribuídas de segunda a sábado, indo de encontro com o horário de funcionamento do estabelecimento comercial onde a trabalhadora exerce as suas funções, com a possibilidade de ter de trabalhar um sábado à tarde. Se o pedido em apreço fosse autorizado, alega a entidade empregadora que deixaria de ter as condições mínimas necessárias para que o estabelecimento em causa funcionasse aos sábados, na estrita medida em que para o normal funcionamento do mesmo é necessária a presença de dois colaboradores, um ... e um(a) A falta desta última, no caso a trabalhadora, impediria que o ... pudesse realizar as consultas, na medida em que teria de assegurar atendimento ao público. E isso, a acontecer, principalmente ao sábado, dia em que existe uma maior procura do serviço de ..., acarretaria um prejuízo financeiro elevado para a entidade empregadora. Acrescenta que, no quadro de pessoal, apenas dispõe dos funcionários suficientes para fazer face às necessidades dos estabelecimentos, sem possibilidade de substituir a trabalhadora aos sábados, uma vez que os outros funcionários estão alocados aos outros estabelecimentos.

2.31. Assim, o horário de trabalho nos termos em que foi formulado e solicitado pela trabalhadora colocaria em causa o normal funcionamento do estabelecimento aos fins de semana, mais concretamente aos sábados, face aos recursos humanos necessários e disponíveis no estabelecimento comercial.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE FEVEREIRO DE 2025, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)