

## PARECER N.º 1085/CITE/2023

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

Processo n.º 5361-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** Em 23.10.2023, por correio registado, foi remetido à CITE pela entidade empregadora ... , pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ... , a exercer funções de Operador de Caixa na Área de ... .

**1.2.** Em 20.09.2023, por carta registada, rececionada a 21.09.2023, o trabalhador apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que em sumula se transcreve, cujo teor integral consta do processo para o qual se remete:

*“(...)*

*Porto, 19 Setembro de 2023*

*ASSUNTO: Flexibilidade de Horário de Trabalho*

*Exmos. Senhores,*

*Eu, (...) a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Operador de Caixa, venho requerer a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade para fazer face à necessidade de conciliação entre o meu trabalho e a minha vida familiar e pessoal atendendo ao que dispõe a norma contida no n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 56., conjugado com o n.º 1 do artigo 57 da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Sou pai de dois filhos menores, do qual um deles tem idade inferior a 12 anos, ... de seis anos, que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento vivendo com o mesmo em comunhão de mesa e habitação, conforme documento comprovativo que anexo;*

*- A mãe do menor não está a usufruir deste direito por não poder compatibilizar o seu horário com as nossas necessidades familiares, devido à realidade profissional do seu ramo de atividade, conforme documento comprovativo da sua entidade patronal, que anexo a este pedido;*

*- O meu filho ... está matriculado na Escola Básica ... e frequenta um ATL que pratica o horário das 7h30 até às 17h30, pelo que se torna necessário recolhe-lo dentro desse horário.*

*- Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido o regime de horário flexível em moldes que me permitam conciliar o meu trabalho com o horário do estabelecimento escolar do meu filho, que atendendo ao tempo de deslocação, deverá ter início nunca antes das 7h00 e o seu termo nunca depois*

*das 17h00, com exceção dos dias em que a mãe do menor fizer abertura de loja, tendo que entrar às 8h30 e sair nunca depois das 17h30, podendo manter o horário que pratico há mais de 3 anos das 7h00 até às 16h00 de segunda a sexta- feira, com isenção de prestação de trabalho ao sábado e domingo, ficando assim o meu período normal de trabalho compreendido nos turnos que se pratique na loja, perfazendo o horário contratado (40 horas)*

*- O prazo do horário de trabalho agora solicitado terá como limite os 12 anos de idade do menor e enquanto durarem os factos, pressupostos e as circunstâncias que o determinam, ao que afirmo que comunicarei prontamente à entidade patronal a alteração dos mesmos, de acordo com o previsto no Código do Trabalho;*

*(...)*

**1.3.** Em 11.10.2023, por email, a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa proferida, que em sumula se transcreve, cujo teor integral consta do processo para o qual se remete:

*“(...)*

*Lisboa, 11 de outubro de 2023*

**Assunto: Pedido de horário flexível**

*Exmo. Senhor,*

*Acusamos a receção da carta que nos remeteu, datada de 19 de setembro de 2023 e por nós recebida a 21 de setembro de 2023, onde referiu pretender exercer o seu direito a trabalhar em regime de horário flexível, o qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Através do referido pedido, foi solicitado que lhe seja aplicada a modalidade de horário flexível, prevista no artigo 56.º do Código de Trabalho, até o seu filho menor atingir os 12 anos de idade (e enquanto se mantiverem os factos que subjazem ao pedido), referindo estar disponível para realizar um horário com início às 7:00 e termo não após as 17:00, propondo, a final, a aplicação do horário das 7:00 às 16:00, com descanso semanal fixo, ao fim de semana.*

*Não obstante não ignorarmos que os trabalhadores com responsabilidades familiares, verificadas determinadas condições, têm o direito a trabalhar em regime de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não podemos deixar de apresentar a nossa resposta ao pedido que formula.*

*É certo que à Empregadora cabe facilitar, na medida do possível, a conciliação da atividade profissional do trabalhador com a sua vida familiar.*

*Tal não significa, no entanto, que o trabalhador tenha um direito absoluto e irrestrito a exigir alterações ao regime do horário de trabalho a que se encontra vinculado, estando, na realidade, condicionado às exigências do funcionamento da Empregadora.*

Nesse sentido, vimos, pela presente, em conformidade com o disposto no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, comunicar a nossa intenção de recusa do pedido que formulou, nos termos e com os seguintes fundamentos:

### **I. Do conceito de horário flexível**

Nos termos do disposto no número 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho "Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de Início e termo do período normal de trabalho diário".

Por sua vez, o número 3 da mesma norma legal estatui 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 norma/de trabalho diário; b) Indicar os períodos para Início e termo do trabalho norma/ diário, cada um com duração não inferior a um terço do período norma/ 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 hora".

(...)

Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que o faça dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória também definidos pelo empregador.

Ora, ao contrário da previsão normativa e entendimento jurisprudencial indicados, aquilo que pretende é impor à Empregadora um horário fixo, com início às 07:00 e termo às 16:00 e com dias de descanso semanal fixo aos fins de semana. Tal intenção não encontra acolhimento nos citados artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

(...)

Nesse sentido, não se encontrando o pedido que formulou de acordo com os preceitos legais, o mesmo não poderá ser aceite nos moldes em que foi efetuado.

E, ainda que assim não se entendesse (o que não se concede), sempre se diria que a sua pretensão colide com exigências imperiosas do funcionamento da Empregadora.

### **II. Das exigências imperiosas do funcionamento da Empregadora**

Conforme já referido acima, veio peticionar que lhe seja atribuído um horário fixo, com início às 7:00 e termo às 16:00, com dias de descanso semanal também eles fixos, ao fim de semana.

As funções que exerce são desempenhadas na Área de ... (adiante ...), a qual, como bem sabe, é uma ... de posição dupla, situada em ambos os sentidos da ...), com muito maior incidência de tráfego aos fins de semana, períodos festivos e feriados.

A ... tem, ao seu serviço, 16 trabalhadores, organizados do seguinte modo:

- a) Seis trabalhadores afetos ao turno da manhã (07:00 às 16:00);
- b) Cinco trabalhadores afetos ao turno da tarde (15:30 às 00:30);
- c) Um trabalhador afeto ao turno intermédio (7:00 às 16:00 ou 15:30 às 00:30);
- d) Três trabalhadores afetos ao turno da noite (23:30 às 07:30)

e) *Um está afeto ao turno da manhã (das 08:00 às 17:00)*

*Como é sabido, a ... , for força da atividade que desenvolve, encontra-se dispensada de encerrar ou suspender o funcionamento por um dia completo por semana.*

*Nos termos do disposto na cláusula 33.ª do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável e em cumprimento de uma norma interna que concretiza aquela disposição convencional, a ... estabelece escalas de turnos fixos com folgas rotativas, de acordo com as quais cada trabalhador tem direito a gozar, de três em três semanas, o descanso semanal (complementar e obrigatório) ao fim de semana.*

*Nesse sentido, atendendo ao número de trabalhadores afetos à ..., para garantir o cumprimento da referida cláusula do CCT aplicável, é sempre necessário organizar, nesses dias, **de forma mínima e sem ter em conta necessidades operacionais**, os horários da seguinte forma:*

- *Quatro trabalhadores afetos ao turno da manhã;*
- *Quatro trabalhadores afetos ao turno da tarde;*
- *Dois trabalhadores afeto ao turno da noite.*

*Mas, como, conforme já referido, o trabalho na ..., assume especial intensidade em período de fim de semana e em períodos festivos, as exigências operacionais da ... obrigam a que os turnos sejam, na prática, organizados da seguinte forma:*

- *Seis trabalhadores afetos ao turno da manhã;*
- *Cinco trabalhadores no turno da tarde;*
- *Dois trabalhadores no turno da noite;*
- *Três trabalhadores a gozar período de descanso semanal.*

*Quer isto dizer que, sempre que um dos trabalhadores da ... está a gozar período de férias ou indisponível para o trabalho por qualquer outro motivo, a ... vê-se forçada a recorrer a trabalhadores a termo para fazer face às suas necessidades operacionais — cfr. Documento n.º 1.*

*Assim, caso a sua pretensão fosse deferida, a ... ver-se-ia forçada a contratar não um trabalhador temporário, mas antes um novo trabalhador através de contrato a termo indeterminado, para conseguir manter a operacionalidade da ... ao fim de semana.*

*Como é lógico e natural, tal seria absolutamente desrazoável — por excessivamente oneroso para a Empregadora.*

*Assim, a aceitação do seu pedido redundaria na violação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, i.e., a manutenção de um quadro de pessoal necessário à operação na ... .*

*Assim, mesmo que se entendesse que, no escopo da norma ínsita no artigo 56.º do Código de Trabalho, cabe o direito de um trabalhador estabelecer um teto máximo à sua hora de saída — o que, conforme já referido, não acontece — sempre seria desrazoável impor à Empregadora a contratação de um novo trabalhador cuja necessidade operacional não se verifica, comprometendo, assim, a viabilidade económica da ... .*

*Por tudo o supra exposto, não é possível à Empregadora, por necessidades imperiosas do funcionamento do estabelecimento, conceder-lhe o horário de trabalho flexível nos termos requeridos.*

*Ante o exposto, vimos comunicar, nos termos do disposto nos n.ºs 2 a 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a intenção da ... de recusar o pedido de autorização de prestação do trabalho em regime de horário flexível.*

*Mais se informa que poderá apresentar a sua apreciação, nos termos da parte final do n.º 4 do artigo 57.º do mesmo diploma, no prazo de cinco dias contados a partir da receção da presente missiva.*

*Sem outro assunto de momento, apresentamos a V. Exa. os nossos melhores cumprimentos,*

*Junta: 1 documento*

*(...)"*

**1.4.** O trabalhador não apresentou apreciação à intenção de recusa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

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

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

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a

trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

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

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

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

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/a trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

**2.27.** No caso em apreço, o trabalhador, pai de dois filhos menores, um deles com seis anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, requer a atribuição de horário flexível com amplitude compreendida entre 7h00 e as 17h00, de forma a permitir a conciliação do horário laboral com o estabelecimento, que atendendo ao tempo de deslocação, deverá ter início nunca antes das 7h00 e o seu termo nunca depois das 17h00, com exceção dos dias em que a mãe do menor fizer abertura de loja, tendo que entrar às 8h30 e sair nunca depois das 17h30, podendo manter o horário que pratica há mais de 3 anos, das 7h00 até às 16h00, de segunda a sexta-feira, com isenção de prestação de trabalho ao sábado e domingo, ficando o período normal de trabalho compreendido nos turnos que se praticam na loja, perfazendo o horário contratado (40 horas). Indica, ainda, que o prazo do horário de trabalho ora solicitado terá como limite os 12 anos de idade do menor e enquanto durarem os factos, pressupostos e as circunstâncias que o determinam.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusa do pedido de horário flexível com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço, alegando ainda que o pedido não se enquadra no regime de horário flexível por consubstanciar, na prática, numa imposição ao empregador de um horário fixo com dias de descanso semanal fixo aos fins de semana.

**2.29.** Ao contrário do que defende o empregador, entendemos que o pedido da trabalhadora é legítimo e se encontra de acordo com os normativos legais que o regem.

**2.30.** Esta posição já se encontra vertida nos pontos 2.21 a 2.23 do presente Parecer, a qual tem sido defendida em diversos Pareceres da CITE, com colhimento nos Tribunais Superiores.

**2.31.** Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

**2.32.** Mais recentemente, também o Supremo Tribunal Administrativo, em Acórdão proferido em 18.11.2021 no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, se pronunciou referindo que *“para efeitos dos n.ºs 4 e seguintes do artigo 57.º do Código do Trabalho, corresponde a toda a decisão da entidade empregadora que não aceite fixar o horário do trabalhador dentro do intervalo temporal por este indicado, desde que, o intervalo temporal indicado por este respeite (ou permita respeitar) os limites previstos nos n.º 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho (o que sucedia neste caso). Logo, quando o Autor não aceitou que o horário fosse fixado apenas de Segunda a Sexta-feira (em todas as semanas do ano), o Autor recusou o pedido formulado pela Contra-Interessada. De resto, ele reconheceu (pelo menos, de forma concludente) ter recusado o pedido e por isso cumprir os trâmites fixados nos n.ºs 4 a 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”*

**2.33.** Mais é referido em tal Acórdão que *“tudo quanto antes dissemos explica a razão pela qual o Tribunal não pode reconhecer que a recusa é legalmente fundamentada pelo facto de a Requerente*

*não poder indicar como “período para a fixação do horário flexível” um intervalo temporal que excluísse os fins de semana. Um pedido com tal teor é conforme à lei, cabendo depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.”*

**2.34.** *E, termina decidindo que “No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

**2.35.** Em rigor, tendo o trabalhador apresentado o horário que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.36.** 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 do trabalhador, se este 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 o trabalhador se este for indispensável.

**2.37.** Do teor da intenção de recusa notificada ao requerente, verifica-se que a entidade empregadora apresenta alegações decorrentes das dificuldades e contingências da atividade que

que desenvolve, com uma equipa constituída por 16 trabalhadores, organizados do seguinte modo: 6 afetos ao turno da manhã (07:00 às 16:00); 5 afetos ao turno da tarde (15:30 às 00:30); 1 afeto ao turno intermédio (7:00 às 16:00 ou 15:30 às 00:30); 3 afetos ao turno da noite (23:30 às 07:30) e 1 afeto ao turno da manhã (das 08:00 às 17:00).

**2.38.** Analisado o pedido do trabalhador e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador, apesar de indiciar, não demonstra de forma objetiva e inequívoca, exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, por não resultar comprovado que a organização dos tempos de trabalho implementada não possa permitir 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 e que compromete o normal funcionamento do serviço e a manutenção de um quadro de pessoal necessário às operações do serviço.

**2.39.** Ainda assim, considerando o alegado que nos termos do disposto na cláusula 33.ª do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável e em cumprimento de uma norma interna que concretiza aquela disposição convencional se estabelece escalas de turnos fixos com folgas rotativas, de acordo com as quais cada trabalhador tem direito a gozar, de três em três semanas, o descanso semanal (complementar e obrigatório) ao fim de semana e nesse sentido, atendendo ao número de trabalhadores afetos, para garantir o cumprimento da referida cláusula do CCT aplicável e a especial intensidade em período de fim de semana e em períodos festivos, as exigências operacionais obriguem a que os turnos sejam, na prática, organizados com 6 trabalhadores afetos ao turno da manhã; 5 trabalhadores no turno da tarde, 2 trabalhadores no turno da noite e 3 trabalhadores a gozar período de descanso semanal, **por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as, o trabalhador requerente possa gozar, o máximo possível, o horário nos termos em que solicitou**, nesse sentido, perante a colisão de direitos, **deve atender-se** ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se, **uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

**2.40.** Saliendo-se que **sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis aos trabalhadores, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade**

**profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe** que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, **uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.**

**2.41.** Por último, realça-se 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 o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade ... , relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... , por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as, o trabalhador requerente possa gozar, o máximo possível, o horário nos termos em que solicitou.

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE NOVEMBRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL), DA CCP-**

**CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP-  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**