

## PARECER N.º 743/CITE/2024

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

**Processo n.º 3344-FH/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 14.06.2024, da entidade empregadora ...”, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções em estabelecimento da empregadora supramencionada.

**1.2.** Em 13.05.2024 a trabalhadora entregou à entidade empregadora, pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, formulado nos seguintes termos:

- A) *Que pretende laborar no seguinte horário de trabalho: **De Segunda a sexta-feira, das 08:00h às 13:00h e das 14:00h às 17:00h;***
- B) *Que pretende o horário supramencionado para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 12 anos, com que declarou viver em comunhão de mesa e habitação com o menor;*
- C) *Declarou, ainda, pretender o mencionado horário com efeitos a partir e 17 de junho de 2024, e até o menor completar os 12 (doze) anos de idade.*

**1.3.** Em 28.05.2024, por via postal, recebida pela trabalhadora em 03.06.2024, a entidade empregadora comunicou a **intenção de recusa**, alegando, para tanto:

- A) *Que a trabalhadora requerente celebrou contrato de trabalho com a entidade patronal em 28/07/2020, como a categoria de empregada auxiliar;*

B) *Que consta do contrato de trabalho que o horário de trabalho contemplava a existência de turnos rotativos de 40 horas semanais, com folgas alternadas, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes;*

C) *Que a empresa está inserida na rede nacional de cuidados continuados integrados (RNCCI), e que tem como objetivo, entre outros:*

- *Melhorar as condições de vida e bem-estar das pessoas em situação de dependência, mediante a prestação de cuidados continuados de saúde/apoio social;*
- *Monitorizar todo o processo de internamento e ajustar os procedimentos à especificidade de cada doente;*
- *Formar, qualificar e apoiar os familiares nas prestações de cuidados;*
- *Garantir o correto funcionamento da RNCCI, articulando e coordenando com os diferentes níveis de atuação a resposta mais adequada às diferentes situações;*
- *Prestação individualizada e humanizada de cuidados;*
- *Eficiência e qualidade na prestação dos cuidados;*

D) *Que uma das exigências da RNCCI é que a empresa disponibilize higiene, conforto e alimentação e o apoio no desempenho das atividades da vida diária;*

E) *Que a Instituição de forma diária assegura entre outras coisas a higiene e alimentação dos utentes, conforme escalas previamente definidas;*

F) *Que a trabalhadora requerente foi contratada como empregada auxiliar, e que a pedido desta, por motivos de saúde, solicitou não fazer trabalhos de esforço como o levante e higiene dos utentes;*

G) *Que por mútuo acordo, durante a semana a trabalhadora requerente está na receção a efetuar atendimento aos familiares, telefonemas, etc, e ao fim de semana, alternadamente, trabalhando ou ao sábado ou ao domingo, integra a equipa que prepara as refeições, auxiliando a cozinheira de serviço, preparando as refeições intermédias, nomeadamente, pequenos-almoços, meio da manhã, lanches e ceias, e servindo as refeições no refeitório;*

H) *Que a instituição assegura 6 refeições por dia a 45 utentes, pelo que, não é possível esse trabalho ser feito por uma só pessoa, tendo obrigatoriamente de ter 2 pessoas a preparar as mesmas;*

I) *Que a trabalhadora requerente é indispensável para o funcionamento regular da instituição, pois, os utentes comem várias refeições por dia e todos os dias, quer seja*

*durante a semana ou fim de semana, não sendo por isso um serviço que caso não seja feito num dia possa ser feito noutro;*

*J) Que é impossível substituir a trabalhadora requerente atendendo a que esta se recusa fazer outros tipos de serviços alegando questões de saúde;*

*L) Que é a trabalhadora requerente imprescindível para a atividade da empresa e o bem-estar e recuperação dos utentes no horário acordado aquando da contratação, o qual compreende a existência de turnos rotativos de 40 horas semanais com folgas alternadas;*

*M) Que o horário solicitado não é um horário flexível e não está compreendido na designação de horário flexível prevista no artigo 56.º do código do trabalho, uma vez que, horário flexível, nos termos do n.º 2 do referido artigo é o horário que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída desde que respeito certos limites;*

*N) O que a trabalhadora pretende é, não exercer trabalho aos fins de semana, o que não configura horário flexível,*

*O) Que a escolha da trabalhadora ao pedido de horário flexível está, necessariamente, limitada ao período normal de trabalho que foi combinado à data da contratação, incluindo-se aí os fins de semana, e a forma de organização do tempo de trabalho aquando da sua vinculação à empresa;*

*P) Que a instituição assegura de forma rotativa que durante os fins de semana estejam ao serviço 2 pessoas para preparar as refeições, sendo impossível tal trabalho ser feito por uma única pessoa, e, conforme escalas previamente definidas com as funcionárias, e pelo facto de a trabalhadora requerente ter folgas rotativas permite que as demais colegas que desempenham as mesmas funções aos fins de semana também descansam aos fins de semana de forma alternada;*

*Q) Que não pode a trabalhadora requerente ignorar que as condições supra referidas foram essenciais para a sua contratação, e ainda pelo facto de alegar problemas de saúde foi integrada nas equipas que tratam as refeições dos utentes;*

*R) Que a entidade empregadora não teria celebrado o contrato de trabalho, nem aceita as condições excecionais, se não pudesse contar com um horário de trabalho rotativo aos fins de semana na preparação das refeições, uma vez que, funcionam 365 dias por ano, de dia e de noite e aos fins de semana, e têm ao seu encargo 45 utentes;*

S) *Que, face a todo o exposto, existe uma necessidade imperiosa do serviço de trabalhadora requerente, e em manter o quadro de pessoal e respetivos horários adequados à atividade.*

**1.4.** A trabalhadora não exerceu o direito de apreciação à intenção de recusa previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março:  
“(…) d) *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)*”.

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

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

**2.4.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e Internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com

responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

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

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

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

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

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de

Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



de trabalho 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>

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

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

### III – O CASO EM ANÁLISE

**3.1.** No caso em apreço, a trabalhadora apresenta um pedido de horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade, **de segunda a sexta-feira** entre as **08h00 e as 17h:00**, com intervalo diário entre as **13:h00 e as 14h:00**.

Fundamenta o seu pedido na necessidade de assegurar cuidados ao filho menor de 12 anos, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

---

<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)

Solicita ainda que o horário perdure até o filho completar 12 anos de idade.

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

O horário solicitado pela trabalhadora permite o cumprimento do PNT (período normal de trabalho)

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

**3.4.** Sendo que, a amplitude apresentada pela trabalhadora, entre as 8h00 e as 17h:00 ter-se-á por enquadrável com os turnos existentes, considerando que, tal circunstância, não foi contrariada pela entidade patronal.

**3.5.** Efetivamente, a intenção de recusa da entidade empregadora assenta, em súmula, em 3 pontos essenciais:

**3.5.1** *No facto do horário de trabalho solicitado pela trabalhadora não se enquadrar na designação de horário flexível prevista no artigo 56.º do código do trabalho, (pelo facto de solicitar folgas aos fins de semana)*

**3.5.2** *Na impossibilidade de serem alteradas as condições (entenda-se o horário de trabalho) ajustadas à data da celebração do contrato de trabalho;*

**3.5.3** *E, na existência de condições imperiosas do funcionamento da empresa:*

**3.6.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclarece-se desde já que, é entendimento maioritário desta Comissão ser 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/ou 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.

**3.7.** E o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada com dispensa de trabalho aos dias de fim de semana. Também aqui, assiste legitimidade no pedido formulado, em coerência normativa com o disposto no artigo 56.º do código do trabalho que postula um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

**3.8.** A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de indicar a amplitude horária em que pretende exercer a sua atividade profissional por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares

**3.9.** A este propósito, refere o Douto 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) que: “(...) entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º n.º 2 do código do trabalho, 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, tudo aquilo 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.”

**3.10.** Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece no mesmo Aresto que: “São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e a liberdade de organização empresarial (cfr. Arts 61.º e 80.º n.º 1 al c) da Constituição da Púbrica portuguesa). Mas esses interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes

*só cedem perante aqueles quando em presença de interesses imperiosos.*

**3.11.** Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019, proferido no âmbito do processo n.º 3824/18. 9.T8STB.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: *“Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois, trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor(...). E esta é a essência da definição de horário flexível.”* (sublinhado nosso).

**3.12.** Neste sentido, veja-se, ainda, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 12/10/2022, no âmbito do processo n.º 423/20.9T8BRR.L1, e, do qual se extrai o seguinte sumário: *“O texto dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.”*

**3.13.** E, veja-se por fim o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 22/06/2022, no âmbito do processo 3425/19. 4T/VLG.P1.S2, e do qual se extrai o seguinte sumário: *“os artigos 56.º, 57.º e 212.º n.º 2, do código do trabalho, atribuem ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito de solicitar ao empregador atribuição de um horário flexível.*

*Sendo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.”,*

**3.14.** Se o/a trabalhador/a que pretenda beneficiar do regime de horário flexível, no horário que para esse efeito formula à entidade empregadora, devesse ficar limitado pelas condições ajustadas à data da contratação, nomeadamente, - *no caso à imutabilidade do cumprimento dos dias de descanso semanal de forma rotativa* -, como é entendimento da entidade empregadora, ficaria irremediavelmente subvertido o sentido que decorre do disposto no artigo 56.º do código do trabalho, e, conseqüentemente, prejudicado o efeito útil que se pretende efetivamente assegurar por via dessa disposição legal.

**3.15.** A intenção de recusa da entidade empregadora assente na alegação de que “o

*horário de trabalho solicitado pela trabalhadora não se enquadra na designação de horário flexível previsto no artigo 56.º do código do trabalho”, por tudo quanto anteriormente se expôs, não pode merecer acolhimento.*

**3.16 .** Da mesma forma que, não pode ter acolhimento o fundamento de recusa assente na *“impossibilidade de serem alteradas as condições ajustadas à data da celebração do contrato de trabalho”*, conforme vem alegado pela entidade patronal ao expressar que, o facto da trabalhadora à data da contratação se ter vinculado ao cumprimento de um PNT de 40 horas semanais, com folgas rotativas, não lhe assiste, agora, o direito de alterar essas condições por intermédio do regime legal do horário flexível.

**3.17.** Quanto a esta alegação impõe-se dizer que, o acesso ao regime do artigo 56.º do código do trabalho não está sujeito à obtenção de acordo da entidade empregadora, o acesso a este regime fica apenas dependente da verificação das condições formais e subjetivas previstas nos artigos 56.º e 57.º, e, no caso em análise, mostram-se, cumulativamente, preenchidas essas condições.

**3.18.** À semelhança do que anteriormente se disse a propósito da *“não qualificação do horário proposto pela trabalhadora como horário flexível”*, reiterasse que, impedir a trabalhadora de trabalhar mediante horário flexível porque ficariam alteradas as condições contratuais ajustadas à data da contratação, subverteria, irremediavelmente, o sentido que decorre do disposto no artigo 56.º do código do trabalho, e, conseqüentemente, tornaria e útil a existência dessa norma.

**3.19.** A entidade empregadora fundamenta, também, a intenção de recusa com a existência de exigências imperiosas do fundamento da Empresa, pelo que, cumpre agora analisar se constam demonstradas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, impossibilidade de substituição da trabalhadora por ser indispensável, que justifiquem a recusa.

**3.20.** Contudo, somos de entender que, a entidade patronal não logrou demonstrar a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, ónus que se impunha cumprir conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do trabalho.

**3.21.** Nada resultou demonstrado no sentido de que, o horário formulado pela trabalhadora, incluindo os dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo, impossibilita a realização das suas funções ou o funcionamento da empresa.

**3.22.** As alegações de que: i) *A trabalhadora foi contratada para desempenhar funções de empregada auxiliar, e que por mútuo acordo das partes, passou a exercer funções de rececionista durante os dias de semana, e, alternadamente ao sábado ou ao domingo, funções de apoio à equipa que prepara as refeições dos utentes;* ii) *que é a trabalhadora essencial a confeção das refeições num dos dias do fim de semana, conforme a escala prevista;* iii) *e que é necessária a presença de 2 trabalhadores para preparar refeições ao fim de semana,* desacompanhadas de factos concretos que traduzam, por exemplo, quais os períodos de trabalho que ficam a descoberto não podem ser qualificados motivos imperiosos.

**3.23.** A Entidade empregadora não indica o número de trabalhadores que tem ao seu serviço, limita-se apenas a referir que são necessárias 2 pessoas para preparar as refeições ao fim de semana, e que tem 45 utentes.

**3.24.** Bem como, nada resultou demonstrado quanto à existência de características técnicas ou específicas da trabalhadora requerente que culminem na impossibilidade da sua substituição. Pois, a alegação de que *“a trabalhadora é essencial para assegurar a confeção das refeições ao sábado ou ao domingo, conforme a escala prevista, e porque se recusa a fazer outro tipo de serviços por motivos de saúde, é impossível substituí-la,* não é causa bastante à efetiva demonstração de exigências imperiosas ao funcionamento da empresa.

**3.25.** Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse Público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrado.

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

**3.27.** E, a maior penosidade na prestação de trabalho por parte dos restantes trabalhadores/as não constitui *per si* uma situação inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço. Conforme referido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º 9430/18.0T8VNG.P1, 18/05/2020: “*O artigo 57.º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu n.º 2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal*”

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** A CITE emite **parecer desfavorável à intenção de recusa** da entidade empregadora “...”, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**4.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e

n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**4.3.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

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

1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (*Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º*).
2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de



resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE JULHO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**