

## **PARECER N.º 866/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 4056-FH/2024**

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em **19.07.2024**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na empregadora supramencionada.

**1.2.** Em **21.06.2024** a entidade empregadora rececionou, via email, o pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do C.T., conforme se transcreve:

*“Uma vez que o pedido de horário flexível 06/03/2024 foi perdido, não sabendo o que se passou, fica este sem efeito e faço um novo pedido nos seguintes termos.*

*Eu, ..., venho por este meio, pedir horário flexível nos termos do artigo 56.º e 57.º, requerendo um horário fixo na sua execução, com início às **05:00 da manhã e término às 13:00 da tarde** (horário este já efetuado por mim à data) em dias úteis, com folgas fixas aos sábados vírgulas domingos e feriados.*

*Conforme declaração da junta de freguesia em anexo, declaro que vivo em comunhão de mesa e habitação com a menor ..., nascida a .../2018, e que a atribuição do horário seja até ao limite legal, 12 anos.*

*Face ao que anteriormente aconteceu (o processo foi perdido), reitero que este novo pedido deva ser analisado e dada a resposta de V. Exas a mim, trabalhadora e posteriormente remeter o processo à CITE nos termos legais, como previsto no artigo 56.º e 57.º do código do trabalho. Sendo que nos termos do artigo 57.º n.º 8, caso não remeta um requerimento à CITE o horário é automaticamente aceite.*

*Junto anexo:*

- Declaração de comunhão de mesa e habitação da junta de freguesia de ...;
- Escala do mês de agosto de 2023 (mexe com considerável fluxo de passageiros) a comprovar que o horário pedido já é efetuado por mim;
- Declaração da CITE, em como o requerimento por mim pedido a 6/03/2024, não fui entregue pela ... à CITE, conforme previsto no artigo 56.º e 57.º do código do trabalho

Sem mais cumprimentos

**1.3.** Por correio eletrónico datado de **11.07.2024**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a **intenção de recusa**, conforme se transcreve:

*Ex.ma Senhora,*

*Vimos, por este meio, acusar a receção do novo pedido de horário flexível submetido por Vossa Excelência.*

*Contrariamente ao vosso entendimento, informamos que o processo referente ao pedido de horário flexível com data de 06/03/2024 não foi perdido. Na sequência do pedido formulado por Vossa Excelência (recebido no dia 07/03/2024) a ... comunicou a decisão da recusa do pedido por correio enviado no dia 27/03/2020, dentro do prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido.*

*Conforme previsto no número 5 do artigo 57 do código do trabalho, a ... encaminhou o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nomeadamente, para a comissão para a igualdade no trabalho e no emprego (CITE), enviando cópia do pedido, o fundamento da intenção de recusa e a apreciação da ... por correio eletrónico no dia 2 de abril de 2024 (cópia em anexo).*

*A CITE não emitiu parecer no prazo estabelecido no artigo 57 n.º 6 código do trabalho. Segundo a lei, o parecer da CITE é considerado favorável a intenção da ....*

*Gostaríamos de salientar que uma decisão tomada pela CITE, especialmente quando considerada favorável à entidade patronal, não pode ser sistematicamente contestada através da submissão de novos pedidos de horário flexível com os mesmos fundamentos. A legislação vigente visa garantir um equilíbrio justo entre os direitos dos trabalhadores as necessidades operacionais das empresas. Portanto, a apreciação repetida de pedidos idênticos após uma decisão formal, contraria o espírito e a letra da lei, implicando um desrespeito às determinações legais e aos processos estabelecidos.*

*Salvo melhor opinião, a prática de submeter sucessivos pedidos de horário flexível, após recusa pela entidade patronal e confirmação da CITE, é contrária à lei, visto que existe uma decisão anterior considerada improcedente, ainda que não corresponda aos interesses dos trabalhadores.*

*Consequentemente, o novo pedido não poderá ser apreciado, tendo em vista um parecer favorável anterior da CITE à nossa intenção de recusa.*

*Reiteramos que a decisão tomada, com base em avaliação criteriosa e respaldo legal, deve ser respeitada para assegurar a integridade do processo.*

*Adicionalmente, gostaríamos de esclarecer que a comunicação por parte da CITE, indicando que a nossa empresa não solicitou a emissão de parecer prévio, não corresponde à verdade (conforme documento em anexo). Assim, as eventuais consequências decorrentes da alegada falta de parecer da CITE, não podem ser importadas à ... .., uma vez que cumprimos com todas as obrigações legais de notificação e dentro dos prazos estipulados.*

*Sem prejuízo do exposto, informamos que a ... .. recusa o pedido com os mesmos fundamentos, designadamente:*

*“Os trabalhadores exerçam as funções de ..., no âmbito da operação de vigilância aeroportuária (controlo de acessos de pessoas, veículos aeronaves, rastreio de passageiros, tripulantes e pessoal de terras; rastreio de objetos transportados e veículos; rastreio de bagagem de cabine e de porão). Conforme foi dada conhecimento aos trabalhadores, o pedido foi recusado com referência a circunstâncias relacionadas com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com impossibilidade de substituir os trabalhadores porque são indispensáveis.*

*A operação de segurança aeroportuária que é desenvolvida pela ... no Aeroporto ..., em ..., desenvolve-se num horário de 24 horas, 7 dias por semana. Das 250 pessoas que a ... tem ao serviço no ..., são necessárias diariamente 130 em turnos rotativos para garantir o normal funcionamento do aeroporto, e pelo menos 120 reforços entre as 4 horas e as 22 horas para poder processar o fluxo de passageiros normal.*

*Esta circunstância poderá ou não ter picos e aumentar o número de reforços necessários, algo que acontece regularmente no período de fim de semana.*

*Em conformidade, as necessidades do aeroporto são maioritariamente turnos rotativos e turnos que iniciam e terminam fora do período solicitado, tais como: 07h/15h; 15h/23hh; 23h/7h; 4h/13h; 4h/13h; 5h/13h; 5h/14h; 12h/20h; 12h/21h; 13h/21h; 14h/22h; 14h/23h; 14/24h; 15h/23h 16h/24h, 23h/7h, em folgas rotativas. A atribuição do horário solicitado pelos trabalhadores desequilibra o normal funcionamento do aeroporto, principalmente tendo em conta que existem já outros elementos com horário e/ou as folgas solicitadas, 8 trabalhadores com folgas fixas ao fim de semana e 10 trabalhadores com horário fixo das 9h/17h; 8h/16h; 7h/15h e 8:30h/17:30h com horário e/ou folgas solicitados.*

*O horário pretendido pelos trabalhadores é, assim, incompatível com a organização dos tempos de trabalho da ... .. é incompatível com os horários necessários ao cumprimento do serviço de vigilância que é assegurado diariamente pela nossa empresa no Aeroporto ... em ....*

*Aliás, parece-nos que se verifica, no caso concreto, uma colisão de direitos, considerando-se superior o interesse da operação de segurança no Aeroporto ..., sendo que estão em vigor outros horários flexíveis previamente requeridos por outros trabalhadores:*

*(...)*

*No limite, este tipo de horário só poderia ser atribuído num rateio com os restantes horários já atribuídos e outros que futuramente pudessem vir a ser atribuídos.*

*Não operação de segurança do Aeroporto ..., a ... ..., não dispõe atualmente de horários, nem de serviços que permitam enquadrar a pretensão dos trabalhadores, a qual, a ser satisfeita, não apenas causaria uma perturbação ao nível da organização dos serviços, como seria manifestamente injusta relativamente aos demais trabalhadores da empresa com funções idênticas aos dos trabalhadores. Sem outro assunto de momento.”*

**1.4.** A trabalhadora não exerceu o direito previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T..

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do 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 ... 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.** No Direito interno, 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

---

<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.



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.** Cumpre previamente referir que, embora a entidade empregadora tenha, aquando da submissão do processo em análise à CITE, juntado cópia de email datado de 2 de abril de 2024, pelas 16:15, à CITE, por via do qual remeteu todo o expediente relacionado com o pedido de atribuição de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... em 06 de março de 2024, em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do C.T., o que é facto é que, no servidor da CITE não deu entrada o referido email, e, conseqüente não foi aberto processo para ulterior tramitação processual.

---

<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)

**3.2.** E é esse o circunstancialismo que justifica a emissão da declaração datada de 07.05.2024, a pedido da trabalhadora requerente, atestando para os devidos e legais efeitos que, a entidade empregadora, até à referida data, não havia submetido à CITE qualquer processo para emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... em 06 de março de 2024.

**3.3.** Certa de que havia submetido à apreciação da CITE, para emissão de parecer prévio à intenção de recusa, o processo relacionado com o pedido formulado pela trabalhadora em 6 de março de 2024, considerou a entidade empregadora a cominação prevista no n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, considerou que esta Comissão emitiu parecer favorável à sua intenção.

**3.4.** Não obstante o supra exposto, não é de acolher a posição manifestada pela entidade empregadora no sentido de que, a emissão de parecer favorável à sua intenção de recusa ao pedido formulado em 06.03.2024, nas circunstâncias antes referidas, obsta a que possa a trabalhadora formular novo pedido nos mesmos termos em que foi formulado o pedido antecedente.

**3.5.** À trabalhadora assiste, efetivamente, o direito de apresentar novo pedido, e nessa conformidade, cumpre proceder à análise do processo remetido à CITE em 19.07.2024, referente ao pedido de atribuição de horário de trabalho flexível apresentado à entidade empregadora ... .. pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... em 21.06.2024, e conseqüentemente, emitir parecer conforme for de direito.

**3.6.** No caso em apreço, a trabalhadora propõe cumprir o horário de trabalho das **05h:00 às 13h:00m**, de segunda a sexta-feira, horário que refere já cumprir à presente data.

O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter uma filha menor de 12 anos de idade, nascida em ....2018, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação. Solicita, ainda, que o horário perdure até ao limite legal, ou seja, até a menor completar 12 (doze) anos de idade da menor.

**3.7.** A entidade empregadora assenta, a sua intenção de recusa, na existência de motivos imperiosos relacionados com a laboração da empresa.

**3.8.** 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..

A trabalhadora propõe cumprir o horário de trabalho de segunda a sexta-feira das **5h:00 às 13h:00 de segunda a sexta-feira.**

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

**3.9.** 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.

**3.10.** Sendo que, o horário de trabalho solicitado pela trabalhadora requerente -entre as 5h00 e as 13:00h. - é efetivamente enquadrável nos turnos existentes, que foram mencionados pela entidade empregadora na intenção de recusa.

**3.11** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora expressou que, e cite-se: “  
.... as necessidades do aeroporto são maioritariamente turnos rotativos e turnos que iniciam e terminam fora do período solicitado, tais como: 07h/15h; 15h/23hh; 23h/7h; 4h/13h; 4h/13h; **5h/13h;** 5h/14h; 12h/20h; 12h/21h; 13h/21h; 14h/22h; 14h/23h; 14/24h; 15h/23h 16h/24h, 23h/7h...” (sublinhado nosso) .

**3.12.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclarece-se que tem sido 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.

**3.13.** 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.

**3.14.** 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

**3.15.** A este propósito, refere o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 2/03/2017 proferido no âmbito do processo n.º ..., 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.”

**3.16.** 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 a 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.

**3.17.** Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019, proferido no âmbito do processo n.º ..., 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).

**3.18.** Neste sentido, veja-se, por fim, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 12/10/2022, no âmbito do processo n.º ..., 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.”*

**3.19.** 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.

**3.20.** A entidade patronal, para fundamentar a intenção de recusa, alega, também, que existem exigências imperiosas do fundamento da Empresa.

**3.21.** Pelo que, cumpre agora analisar se constam demonstradas pela entidade empregadora exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, impossibilidade de substituição da trabalhadora por ser indispensável, que justifiquem a recusa.

**3.22.** E a este respeito, refira-se que, não deixou de ser ponderada a alegação da entidade empregadora no sentido de que, labora 24 horas por dia, todos os dias da semana, para poder processar o fluxo de passageiros normal.

**3.23.** Contudo, somos de entender que, a entidade empregadora não logrou demonstrar a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho

**3.24.** Não demonstrou factualidade concludente à efetiva existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ónus que se impunha cumprir, especificadamente, quanto à indicação do número total de trabalhadores que tem ao seu serviço, pois, só em presença deste elemento, analisado em conjugação com o número mínimo de trabalhadores necessário para cumprir a operacionalidade diária, seria possível aferir quais os períodos que ficariam a descoberto com o cumprimento do horário de trabalho indicado pela trabalhadora requerente, e que, inerentemente, poderiam embargar o funcionamento da empresa dentro dos padrões a que está obrigada.

**3.25.** A falta de conhecimento do número de trabalhadores existentes, impede, também, aferir da invocada impossibilidade de substituir a trabalhadora nos demais turnos existentes e nos períodos em que não cumprisse o horário de trabalho habitual.

**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.** A este propósito, cita-se o Douo Acórdão do Tribunal da Relação de ..., de 28/06/2023 proferido no âmbito do processo n.º ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) que refere que: *“Necessidades imperiosas ou impreteríveis são aquelas que não podem deixar de ser colmatadas sob pena de o prejuízo causado ao empregador ultrapassar claramente aquele que é imposto ao trabalhador.”*

**3.28.** Até porque, a maior penosidade na prestação de trabalho por parte dos restantes trabalhadores 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 ..., 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*

**3.29.** 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.

**3.30.** Acresce que, existindo na entidade empregadora outros/as trabalhadores/as que laboram mediante o regime de flexibilidade de horário de trabalho, no mesmo horário e regime de folgas solicitado pela trabalhadora requerente, como vem alegado na intenção de recusa, negar à trabalhadora requerente um direito parental que lhe assiste, e que pretende ver materializado em condições já atribuídas a pares seus, quando cumpre todos os requisitos legais para dele beneficiar, constituiria uma violação do princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho.

**3.31.** Por imperativo Constitucional (*Cfr. aos artigos 13.º, 58.º e 59.º da Constituição da República Portuguesa*), e de acordo com as normas legais em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho (*cfr. aos artigos 23.º, n.º 1, al. a), 24.º e 25.º do Código do Trabalho*), o empregador deve adotar as medidas necessárias à efetiva igualdade de tratamento e abster-se das práticas que importem diferenciação injustificada.

**3.32.** Conforme postulado no Acórdão Supremo Tribunal de Justiça, proc. n.º ...: *“O princípio da igualdade (art. 13.º da C.R.P.), desenvolvido no art. 59.º/1 da mesma C.R.P., reporta-se a uma igualdade material, que não meramente formal, e concretiza-se na proscricção do arbítrio e da discriminação, devendo tratar-se por igual o que é essencialmente igual e desigualmente o que é essencialmente desigual.”*

**3.33.** Havendo necessidade de acorrer a circunstâncias supervenientes por forma a evitar a paralisação ou comprometimento do serviço, e, por isso, se imponha a necessidade de

restringir o efetivo direito à laboração em regime de horário flexível, deve a entidade empregadora aplicar uma proporcional restrição do direito a todos os que são dele titulares, permitindo, assim, que todos usufruam em igualdade de circunstâncias do mesmo direito. E, assim se cumpre, também, o princípio da igualdade.

#### **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 ao/à trabalhador/a 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/à trabalhador/a 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 ao/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.

### **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 14 DE AGOSTO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE ... (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**