

## **PARECER N.º 870/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 3940 -FH/2024**

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em **15.07.2024**, 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.** Por correio eletrónico datado de **17.06.2024**, a trabalhadora apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, formulado nos seguintes termos:

- a) *Que é mãe de um filho menor, com 4 (quatro) meses de idade, que declarou estar a seu cargo.*
- b) *Que o pai do menor labora em regime de turnos rotativos, e que não tem creche disponível aos fins de semana e feriados;*
- c) *Face ao seu condicionalismo familiar, solicita laborar em regime de horário de trabalho flexível, e solicita a elaboração de horário dentro da amplitude horária das **07:00 às 20:00h de segunda a sexta-feira.***

**1.3.** Por carta datada de 05.07.2024, enviada à trabalhadora do dia 08.07.2024 e por esta recebida em **10.07.07.2024**, a entidade empregadora a sua intenção de recusa, formulada nos seguintes termos:

- A) *Que, à semelhança dos mais de 3100 funcionários da ..., a trabalhadora requerente não presta serviço em instalações pertencentes à empresa, antes, labora em instalações dos seus clientes, sendo que, são estes que de acordo com as suas necessidades impõem contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos vigilantes a afetar a cada local;*



- B) *que a trabalhadora requerente atualmente encontra-se Escalada para prestar serviço nas instalações da ..., em ..., mediante a escala 1 – receção;*
- C) *Que nas referidas instalações presta serviço na receção, cujo horário de funcionamento é das 7:00 às 23:00, em dias úteis e das 9:00 às 23:00 aos sábados, domingo e feriados;*
- D) *Que para garantir o horário contratado com a ..., a escala de trabalho encontra-se organizada com os seguintes turnos: das 7h às 13h; das 13h às 15h; das 15h às 23h (dias úteis); das 9h às 16h e das 16h às 23h (sábados domingos e feriado);*
- E) *Para guarnecer a referida escala/posto, encontram-se afetas, de forma permanente, pelo menos 2 trabalhadoras entre as quais a trabalhadora requerente;*
- F) *Que a trabalhadora requerente cumpre, alternadamente, o horário das 7h às 13h e o horário das 15h às 23h;*
- G) *Que os turnos indicados encontram-se organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação coletiva integram os vários horários;*
- H) *Que os vigilantes cumprem uma carga horária média de 40 horas semanais, e que para as cumprirem têm de prestar serviço NOS diversos horários;*
- I) *Que a atribuição do horário flexível solicitado pela trabalhadora requerente, - **entre as 7h e as 20h de segunda a sexta-feira** - a trabalhadora que completa a escala com a trabalhadora requerente nunca gozaria qualquer domingo/fim de semana de folga, o que corresponderia a uma violação do disposto na cláusula 24 do CCT;*
- J) *Que nos termos do artigo 56.º do código do trabalho, o trabalhador apenas pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário;*
- K) *Que não pode ser retirada margem às empresas na organização necessária;*
- L) *Que face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível atribuir o horário de trabalho ajustado às necessidades individuais da trabalhadora, sob pena de comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de vigilância e segurança, e, conseqüentemente, fazer perigar a relação contratual existente entre o cliente e a ...;*
- M) *Que as condições contratuais supra referidas eram conhecidas da trabalhadora requerente à data da sua contratação.*

**1.4.** Por correio eletrónico, datado de 12/07/2024, a trabalhadora, no exercício do direito a que alude o n.º 4 do artigo 57.º do C.T., apresentou à entidade empregadora apreciação a intenção de recusa, os seguintes termos:

- a) *Que os turnos de segunda a sexta-feira na receção da ...; são divididos entre 7h – 15h e 15h – 23h, e que atualmente se encontra a trabalhadora requerente a fazer o turno das 7h – 15h, que pode ser considerado um dos períodos de presença*

- obrigatória, embora com saída às 13:00 por se encontrar com o horário de amamentação ao abrigo do artigo 47.º do código do trabalho;*
- b) Que o turno das 15h – 23h mesmo com o horário da amamentação iria infringir o artigo 60.º do código do trabalho;*
  - c) Que a escala um da ... onde se encontra inserida, mais uma colega, é complementada, por mais 2 escalas compostas por 4 elementos cada, o que perfaz um total de mais 8 elementos, e se assim não fosse, tendo em conta que a receção se encontra a funcionar de segunda a domingo, só tendo 2 elementos na escala nunca teriam folgas nem tão pouco troca de turnos;*
  - d) Que por esses motivos considera que não iria prejudicar fosse quem fosse por fazer o horário flexível por si solicitado*

## **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 Esta

do 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 sob 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, em horário a designar pela entidade empregadora, dentro da amplitude horária das **7:00 horas às 20:00 horas**.

Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível

---

<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)



ao filho menor com 4 (quatro) meses de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

**3.2.** Atendendo a que a trabalhadora não indicou no pedido, expressamente, o período de duração que pretende para o gozo do direito a trabalhar em regime de horário flexível, é de considerar que o pretende até ao limite máximo legalmente permitido.

**3.3.** 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)

**3.4.** 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.

**3.5.** Sendo que, a amplitude apresentada pela trabalhadora para formulação de horário de trabalho flexível, -entre as 07h00 e as 20:00h, -é efetivamente enquadrável nos turnos existentes, que foram mencionados pela entidade empregadora na intenção de recusa.

**3.6.** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora manifestou considerar que o regime de horário flexível não permite a escolha dos dias de descanso semanal, que apenas permite as horas de início e termo do período normal de trabalho.

**3.7.** Contudo, 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.

**3.8.** 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.

**3.9.** 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

**3.10.** 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.”

**3.11.** 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.

**3.12.** 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).

**3.13.** Neste sentido, veja-se, por fim, 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.*”

**3.14.** 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.

**3.15 .** Refere, ainda, a entidade empregadora que, à data da admissão a trabalhadora requerente “*já sabia quais eram as condições laborais, com as quais concordou*”, e a este respeito, 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.

**3.16.** Impedir o acesso por parte da trabalhadora requerente ao regime de 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.

**3.17.** 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.

**3.18.** E a este respeito, refira-se que, deu-se especial relevância à alegação da entidade empregadora no sentido de que, estão afetos ao posto de trabalho de receção da ..., de forma permanente, pelo menos duas trabalhadoras, entre as quais a trabalhadora requerente, (*sublinhado nosso*) .

**3.19.** A expressão “*pelo menos 2 trabalhadoras*”, utilizada pela entidade empregadora, é uma expressão vaga que, não permite, com o devido rigor, aferir, afinal, quantos trabalhadores estão alocados ao posto de trabalho integrado pela trabalhadora requerente.

**3.20.** Na realidade, considerando que o horário de funcionamento da receção da cliente ... é **das 7h às 23h**, o que determina um período de laboração de 16 horas diárias, aos dias úteis, e de 14 horas diárias aos sábados domingos e feriados, considerando que, nestes dias, o horário de funcionamento é das 9h às 23h, impõe-se concluir que, necessariamente, têm que estar alocados no referido posto de trabalho mais que 2 trabalhadores, pois, se assim não fosse, como refere a trabalhadora requerente na apreciação que deduziu, não seria possível, com apenas 2 trabalhadores, que estes pudessem gozar dias de folga, sendo, também ininteligível de que forma se operaria a mudança de turnos entre si.

**3.21.** Como vem referido pela trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, para além da *escala 1*, composta por si e por outra colega, existem mais *2 escalas*, compostas por 4 elementos cada, o que determina que, no referido posto de trabalho, estão afetos 10 trabalhadores, - 8 deles integrantes nas 2 escalas cujos horários não é possível aferir, na medida em que a entidade empregadora omitiu essa fatalidade, mais as 2 trabalhadoras que integram a escala 1, entre elas a trabalhadora requerente.

**3.22.** Face ao circunstancialismo supra exposto, somos de concluir 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.

**3.23.** Não demonstrou factualidade concludente à demonstração da 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 no referido posto de trabalho, e de que forma é que, realisticamente, se cumpre a rotatividade de turnos entre si, pois, só em presença destes elementos, seria possível aferir quais os períodos que ficariam a descoberto com a formulação de horário de trabalho flexível dentro da amplitude horária indicada pela trabalhadora requerente, e que, inerentemente, poderiam embargar o funcionamento da empresa dentro dos critérios contratuais a que está obrigada perante a sua cliente ....

**3.24.** 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.

**3.25.** A este propósito, cita-se o Douto Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 28/06/2023 proferido no âmbito do processo n.º 21023/21.0T8LSB.L1-4, 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.*”

**3.26.** 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 Ac. TRP, 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 ... **EMPRESA DE SEGURANÇA S.A.**, 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.

### 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 PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**