

## PARECER N.º 22/CITE/2025

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

### PROCESSO n.º FH/7239/2024

#### I – OBJETO

**1.1.** A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **13 de dezembro de 2024**, por carta registada, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ....

**1.2.** A trabalhadora enviou o seu pedido à entidade empregadora, no dia **14 de novembro de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível para prestar assistência ao filho com 4 anos idade, nascido a 10/12/2019, com declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, até que o menino complete 12 anos de idade, o horário de trabalho seja elaborado de Segunda-feira a Sexta-feira das 8:00h às 17:00h, com descanso semanal obrigatório e complementar aos sábados e domingos.

**1.3.** A trabalhadora junta ao seu pedido um comprovativo da composição do agregado familiar, um documento relativo à situação profissional do outro progenitor, e uma declaração da instituição escolar que a criança irá frequentar.

**1.4.** A entidade empregadora veio por carta registada e comunicação eletrónica, remetidas no dia **04 de dezembro de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...) No seguimento do s/pedido de atribuição de horário flexível datado de 14 de novembro, mas apenas recebido a 15 de novembro de 2024, cumpre-nos informar que, após análise da pretensão, o .... (doravante apenas ...), ao abrigo do disposto nos artigos 57.º, n.º 2 e 4 do Código do Trabalho, vem comunicar a intenção de recusa do ora solicitado, nos termos e com os seguintes fundamentos:

Na missiva que ora se responde, V. Exa., pretende a atribuição de um horário fixo, nomeadamente, a prestação de trabalho de segunda a sexta-feira, das 08:00 às 17:00, e com descanso semanal aos sábados e aos domingos.

Ora, V. Exa. propôs, verdadeiramente, um horário fixo, o qual não se enquadra no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. De facto, entende-se, por horário flexível, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Ou seja, V. Exa. poderia, quando muito, solicitar ao ... que lhe balize determinados períodos do dia, dentro dos quais o ... podia escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, de modo a gozar de alguma liberdade

para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais, o que não correspondeu ao que na verdade foi por si proposto.

Mais, V. Exa. tem perfeito conhecimento dos horários de trabalho implementados no .... Sendo que os horários que iniciam às 08h00, terminam às 18h00, porquanto têm duas horas de intervalo de descanso, pelo que o horário ora proposto não se enquadra nos horários já praticados e que lhe podem ser atribuídos.

Para além do exposto supra, há exigências imperiosas do funcionamento desta empresa. Mais concretamente, na loja onde V. Exa. presta funções que sempre nos impediriam de aceitar o regime proposto.

A empregadora é sensível às responsabilidades familiares dos seus trabalhadores, tentando facilitar esse exercício sempre que possível.

Sob a autoridade e direção da empregadora, V. Exa. vem desempenhando as funções de inerentes à categoria profissional de operador de supermercado, especificamente exercendo as funções na caixa do supermercado na loja de ....

No entanto, como é do s/ conhecimento, aquando da sua admissão, em 01/08/2023 (há pouco mais de um ano), foi-lhe transmitido que a disponibilidade para trabalhar em horários rotativos, incluindo aos fins-de semanas e feriados era uma questão fundamental à contratação de V. Exa., tendo-nos sido garantido que havia essa disponibilidade.

A loja onde V. Exa. presta funções é de pequena dimensão, com apenas 15 trabalhadores, situada numa zona residencial e que regista a maior afluência de clientes após as 17:30 horas e aos fins-de-semana, tendo o seguinte horário de funcionamento: das 08:30 horas às 20:30 horas, de segunda a sábado e das 08:30 horas às 13:00 horas aos domingos e feriados.

Tendo em conta as exigências legais, bem como a necessidade de permitir aos seus funcionários uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar, os horários implementados pelo ..., tal como é do seu conhecimento, são organizados da seguinte forma:

Segunda a sexta:

- 8h às 12h e das 14h às 18h
- 8h às 12h
- 8h às 13h
- 9h às 13h e das 14h às 18h
- 10h às 13h e das 15 às 20h
- 12h às 15h e das 16h às 21h
- 12h às 16h e das 17h às 21h

Sábados:

- 8h às 12h e das 14h às 18h
- 12h às 15h e das 16h às 21h
- 8h às 12h

Domingos:

- 8h às 13h.

Estes horários são rotativos, de forma que se cumpra com os descansos obrigatórios (cfr. cláusula 10<sup>a</sup> do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APED e o SITESE), não haja sobrecarga dos demais trabalhadores com o horário que implica a maior afetação de trabalhadores (a partir das 17:30 horas), que é. também. aquele a que corresponde ao encerramento do estabelecimento onde está afeta, sendo, assim, esta organização de trabalho absolutamente essencial.

Tratando-se de um supermercado, o período a partir das 17:30 horas é o de maior movimento e faturação, sendo, por isso, nesse período que se concentram o maior número de trabalhadores.

Com efeito, os trabalhadores do estabelecimento são operadores de supermercado, que exercem funções nas caixas de pagamento, que são repositores e que trabalham na secção dos frescos, os quais desempenham a sua atividade em regime de horários rotativos, na prática designados de horários de abertura e horários de fecho, da seguinte forma:

Segunda a sexta e sábados:

- nos horários de abertura: 1 trabalhador na caixa; 1 trabalhador na reposição; 2 trabalhadores na secção dos frescos (talho e charcutaria);

- nos horários de fecho: 2 trabalhadores na caixa; 2 trabalhadores na reposição; 2 trabalhadores na secção dos frescos (talho e charcutaria);

Domingos:

- no horário de funcionamento (apenas parte da manhã): 2 trabalhadores na caixa; 1 trabalhador na reposição; 2 trabalhadores na secção dos frescos (talho e charcutaria).

Estes são os horários de trabalho são absolutamente essenciais para assegurar o normal funcionamento do estabelecimento, para garantir que não há sobrecarga dos trabalhadores adstritos aos horários de encerramento e para permitir as folgas rotativas entre todos.

Ao cumprir com o horário por si proposto — segunda a sexta das 08:00 às 17:00 com descanso ao sábado e ao domingo — V. Exa. nunca faria o horário de encerramento do estabelecimento. Ora, considerando que dos 15 trabalhadores que prestam funções no referido supermercado situado em ..., apenas 4 exercem as funções nas caixas de pagamento, o horário de encerramento (após as 17h00) teria de ser assegurado sempre pelas mesmas 3 trabalhadoras.

Tal horário de trabalho teria, também implicações na prestação de trabalho dos restantes trabalhadores aos fins-de-semana, na medida em que não só não teremos trabalhadores suficientes para assegurar o posto de trabalho de V. Exa. nesse período, como temos também de garantir o direito dos mesmos aos dias de descanso.

Por outro lado, esta entidade empregadora não tem tido candidatos aptos a prestarem estas funções e, por isso, se aceitasse o horário de trabalho por si proposto, não tinha qualquer forma de garantir a sua substituição e, inclusivamente, garantir o normal funcionamento do estabelecimento.

Em suma, a ser deferido o horário proposto, nunca se estabeleceria um horário que englobasse o período durante o qual é efetivamente necessário o desempenho das funções exercidas por V. Exa., o que comprometeria o funcionamento dos horários estabelecidos e do próprio estabelecimento, porque desfasado dos horários de trabalho em vigor.

É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Assim, sob pena de comprometer o normal funcionamento da nossa organização e por se encontrarem preenchidas exigências imperiosas do funcionamento da empresa e a impossibilidade da sua substituição, entendemos que esta empresa está impossibilitada de lhe atribuir o horário de trabalho solicitado (...).

**1.5. Com data de 06 de dezembro de 2024, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, nos seguintes termos:**

Eu, ... trabalhadora na empresa ... venho por este meio, dar o meu parecer para com a Intenção de Recusa por parte da empresa ao meu pedido de Horário Flexível, dos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho. Quando comecei a trabalhar na empresa tinha o pai do meu filho para me prestar o auxílio necessário para conseguir lidar com os horários rotativos e de fins de semana, pois ele prestava apoio ao ir buscar o filho a escola, levando-o a atividades que tinha de natação 2 vezes por semana, dando o jantar a horas e deitar o menino a horas, ou seja, dando a criança uma rotina, cuidando das suas necessidades básicas. Após a ida do pai para o estrangeiro eu fiquei sozinha com a criança e tive de a retirar da atividade da natação por não conseguir ter horários compatíveis para a poder levar todas as semanas as aulas, como também é impossível muitas das vezes ir buscar a escola quando faço fechos e tenho pausa antes de ele sair da sala com a educadora, ou seja nos dias que faço fecho de loja levo o meu filho a escola as 9h da manhã e vou buscar só às 21:15 da noite quando muitas vezes já vem a dormir e nem sequer consigo ter acesso ao dia dele de como correu. No dia seguinte se entrar às 8h da manhã já o tenho de acordar às 6:30 da manhã para o colocar na escola às 7:30 para o ir buscar no final da tarde ou as 17:30 ou as 18:30, isto para mostrar que como eu não tenho rotina, o meu filho também não consegue ter porque não se deita sempre a mesma hora, nem se levanta e depende dos meus horários.

Em relação ao horário que escolhi das 8h às 17h é um horário existente na loja porque já o fiz algumas das vezes como também os meus colegas da loja, é um horário que como nunca saímos a horas certas porque temos de fazer a caixa e atrasa sempre 15 a 20 minutos, esse horário dá para voltar a inscrever o meu filho em outra atividade. Mas também estou disponível em fazer o horário das 8h às 18h se assim a empresa o aceitar.

Fiquei algumas vezes de baixa para dar assistência ao meu filho porque como já o indiquei sou a única cuidadora dele. Sempre fiz os horários que me propuseram e sempre fui pontual. Sempre dei o meu melhor em relação ao trabalho que me é proposto e ajudo os meus colegas proporcionando também para um bom ambiente da loja.(...)"

**1.6.** Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumpre analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: "(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** 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.**

**2.7.** Recentemente, 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 a 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).

**2.8.** Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que 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.**

**2.10.** No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional

encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.17.** 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** 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.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), 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”.*

**2.22.** 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**.

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal 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 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.

**2.24.** 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** 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.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE 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.**

**2.28.** Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se entende por **horário de trabalho** “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

**2.29.** É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido



igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.30.** Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas 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 trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) segundo o qual “(...) 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.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

**2.31.** Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.32.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

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

Código do Trabalho (CT)].

**2.34.** Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

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

**2.36.** Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

\*\*\*\*\*

**2.37.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência ao filho com 4 anos idade, nascido a 10/12/2019, com declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, até que o menino complete 12 anos de idade, o horário de trabalho seja elaborado de Segunda-feira a Sexta-feira das 8:00h às 17:00h, com descanso semanal obrigatório e complementar aos sábados e domingos.

**2.38.** Em sede de intenção de recusa a trabalhadora disponibilizou-se a prestar a sua atividade de segunda a sexta feira entre as 08h00 e as 18h00.

**2.39.** O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.40.** O artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.41.** A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

**2.42.** “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.43.** Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.44.** A intenção de recusa da entidade empregadora, no caso em apreço, vem alicerçada fundamentalmente no facto de para o seu funcionamento ser imprescindível uma organização dos tempos de trabalho assente em horários/turnos diversificados e rotativos. Refere ademais que a loja onde a trabalhadora presta funções é de pequena dimensão, com apenas 15 trabalhadores, e situa-se numa zona residencial, registando maior afluência de clientes após as 17:30 horas e aos fins-de-semana, com o seguinte horário de funcionamento: das 08:30 horas às 20:30 horas, de segunda a sábado e das 08:30 horas 13:00 horas aos domingos e feriados.

**2.45.** Neste contexto, e tendo em conta as exigências legais, bem como a necessidade de permitir aos seus funcionários uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar, os horários implementados pela entidade empregadora são organizados de segunda a sexta:

- 8h às 12h e das 14h às 18h

- 8h às 12h

- 8h às 13h

- 9h às 13h e das 14h às 18h

- 10h às 13h e das 15h às 20h

- 12h às 15h e das 16h às 21h

- 12h às 16h e das 17h às 21h

E no Sábado:

- 8h às 12h e das 14h às 18h

- 12h às 15h e das 16h às 21h

- 8h às 12h

E aos Domingos:

-8h às 13h.

**2.46.** Refere ainda que estes horários são rotativos, de forma que se cumpra com os descansos obrigatórios (cfr. cláusula 10º do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APED e o SITESE), não haja sobrecarga dos demais trabalhadores com o horário que implica a maior afetação de trabalhadores (a partir das 17:30 horas), que é, também, aquele a que corresponde ao encerramento do estabelecimento a que está afeta.

**2.47.** Disponibilizando-se a trabalhadora para prestar a sua atividade entre as 08h00 e as 18h00 de acordo com um dos horários já existentes na entidade empregadora, entendemos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam à atribuição do horário flexível pretendido.

**2.48.** Com efeito, além de considerações, ainda que relevantes, tendencialmente generalistas, a entidade empregadora **não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho.**

**2.49.** A falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

**2.50.** Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

**2.51.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.52.** Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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 proteção da parentalidade.

**2.53.** E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

### III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

**3.1.** 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 ....

**3.2.** A 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 essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º

todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67.º, da Constituição da República Portuguesa.

#### **IV - INFORMAÇÕES:**

##### **A CITE informa que:**

**4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, n.º 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).

**4.2.** 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.

**4.3.** 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 15 DE JANEIRO DE 2025, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**