

## PARECER N.º 1277/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 6070-FH/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em **23.10.2024**, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., desempenhar funções na empregadora supramencionada.

**1.2.** Por carta dirigida à entidade empregadora em **23.09.2024**, a trabalhadora apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, formulado nos seguintes termos:

- a) *Que exerce funções de operadora de caixa e vendas;*
- b) *Que tem um filho com 6 anos de idade, que é consigo convivente em comunhão de mesa e habitação, a quem necessita prestar assistência;*
- c) *Solicita que lhe seja concedido o regime de horário de trabalho das 08h15 às 17:15h, com intervalo de 1 hora de descanso e com descanso semanal aos fins de semana.*

**1.3.** Por carta datada de **14.10.2024**, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, tecendo consideração Doutriniais e Jurisprudências subsumíveis ao seu entendimento sobre o conceito de horário flexível, e alegando as seguintes exigências imperiosas:

- a) *A loja tem um total de 14 trabalhadores;*
- b) *Que a loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas e cuja organização varia de acordo com a seção em causa, estando sempre subordinada a duas fases: horário de abertura e fecho, sendo o primeiro das 08:15h às 17:45h e o segundo das 11:30h às*

- 20:45h;
- c) *Que os períodos de maior afluência de clientela são das 10H às 12.30 e das 16h às 19:30;*
  - d) *Que para o normal funcionamento, principalmente nos períodos de maior afluência, com especial ênfase ao fim de semanas, é necessária a presença de pelo menos 4 trabalhadores, na seção de máquinas e ferramentas;*
  - e) *Todos os trabalhadores estão ao abrigo do regime de horários diversificados;*
  - f) *Que considerando a relação entre o número de trabalhadores e a amplitude de horário de funcionamento da loja, resulta evidente uma grande restrição à gestão e exploração dos recursos às necessidades da loja que não terá trabalhadores suficientes para garantir o funcionamento da seção;*
  - g) *Que a atribuição do horário pretendido significaria que durante o fim de semana, a seção de máquinas e ferramentas ficaria com um número insuficiente de trabalhadores em loja;*
  - h) *Que nos termos da CCT aplicável ao setor, a empresa esta obrigada a atribuir a todos os trabalhadores, por ano, um número mínimo de domingos;*
  - i) *Que existirão fins de semana em que a loja terá apenas 1 trabalhador disponível na secção, o que colocaria me causa o funcionamento da loja;*
  - j) *Que teria de ser contratado um novo trabalhador;*
  - k) *Que um tratamento preferencial à trabalhadora, potenciaria um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa.*

**1.4.** Do expediente enviado à CITE, não consta que a trabalhadora tenha exercido o direito de apreciação à intenção de recusa previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T..

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante 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.** E no cumprimento dessa missão, 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 (...)”.*

**2.3 .** 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”;

**2.4.** 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);

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

**2.6.** A 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.

**2.7.** 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”.

**2.8.** 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”.

**2.9.** 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.** 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.

**2.11.** 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.”.

**2.12.** 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; (...)”.

**2.13.** 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.

**2.14.** 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).

**2.15.** 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.

**2.16.** 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.

**2.17.** 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.

**2.18.** 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.

**2.19.** 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”.

**2.20.** 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.

**2.21.** 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.

**2.22.** 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.

**2.23.** 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.

**2.24.** 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>

**2.25.** 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

---

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

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

profissional, 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.

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

### III – O CASO EM ANÁLISE

**3.1.** No caso em apreço, a trabalhadora, apresenta um pedido de horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade em horário de trabalho das **08:15h às 17:15h, com redução para 1 h de descanso diário, descanso semanal aos fins de semana.**

Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 12 anos de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

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

**3.3.** Quanto ao horário formulado pela trabalhadora requerente no pedido dirigido à entidade empregadora, tal como se refere no ponto **2.24** 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 de trabalho flexível, indicar uma amplitude temporal diária e

semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**3.4.** Sendo que, a amplitude horária apresentada pela trabalhadora (das 08:15h às 17:15h) tem-se por enquadrável nos turnos existentes, uma vez que, a entidade empregadora, para além de não alegar a inexistência do horário formulado pela trabalhadora, não especifica os turnos existentes, diz apenas que, *“a loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas e cuja organização varia de acordo com a seção em causa, estando sempre subordinada a duas fases: horário de abertura e fecho, sendo o primeiro das 08:15h às 17:45h e o segundo das 11:30h às 20:45h”*

**3.5.** 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.

**3.6** A este propósito, refere o Douo 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.”*

**3.7.** 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 Pública 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.*

**3.8.** 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).

**3.9.** Neste sentido, veja-se, ainda, 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.”*

**3.10.** E, veja-se por fim, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 22/06/2022, no âmbito do processo ..., e do qual se extrai o seguinte sumário: *“os artigos 56.º, 57.º e 212.º n.º 2, do código do trabalho, atribuem ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito de solicitar ao empregador atribuição de um horário flexível. Sendo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.”*

**3.11.** O horário flexível surge, assim, como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades decorrentes da situação natural de dependência, 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.

**3.12.** 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)].

**3.13.** Cumpre agora analisar se constam demonstradas pela entidade empregadora exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou, impossibilidade de substituição da trabalhadora por ser indispensável, que justifiquem a recusa, sendo que, apenas, e só, sob a alegação de uma destas circunstâncias é permitido à entidade empregadora recusar o pedido de trabalho mediante horário de trabalho flexível.

**3.14.** Contudo, somos de concluir que, a entidade empregadora não logrou demonstrar a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço, ou quanto à existência de características técnicas ou específicas da trabalhadora requerente que culminem na impossibilidade da sua substituição, que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**3.15.** Não demonstrou a entidade empregadora factualidade concludente à efetiva existência de exigências imperiosas do funcionamento, ónus que se impunha cumprir, pois, apesar de alegar, não logrou concretizar, objetiva e inequivocamente os seus argumentos. Em rigor, não resulta evidente, no presente processo, que a concessão da atribuição do horário solicitado implicaria, *per si*, uma falta de recursos humanos em várias faixas horárias no serviço onde a requerente desempenha funções, porquanto, não basta à entidade empregadora invocar as contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis, não resultando demonstrado, nomeadamente, quais os trabalhadores impossibilitados de realizar os turnos e/ou em quantos turnos, face à amplitude do horário agora indicado, pois, só em presença destes elementos, conjugadamente analisados, seria possível aferir quais os períodos de tempo de trabalho que ficariam a descoberto ou fragilizados com a atribuição do horário solicitado pela trabalhadora requerente, e que, inerentemente, poderiam embargar o funcionamento do estabelecimento dentro dos padrões a que está obrigada, por constituírem motivos imperiosos.

**3.16.** Não é, também, possível aferir da impossibilidade de substituir a trabalhadora, na medida em que, não foi alegada qualquer facultade concreta que o possa determinar.

**3.17.** 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, efetivamente demonstradas, com factos concretos que permitam a análise casuística da sua efetiva existência.

**3.18.** 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 ..., 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.*”

**3.19.** 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.** E, a maior penosidade na prestação de trabalho por parte dos restantes trabalhadores/as não constitui *per si* uma situação inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço. Conforme referido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º ..., 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 “*

**3.21.** Contudo, importa consciencializar que, no âmbito da dinâmica de ação das entidades empregadoras, coexistem diversos outros direitos para além do domínio da parentalidade, cuja salvaguarda e reconhecimento concomitante também se impõe às entidades empregadoras. Que é, o que ocorre, a título de exemplo, as obrigações impostas às entidades empregadoras por via de Convenções Coletivas de Trabalho, aplicáveis aos sectores de atividade. O que aliás, vem alegado pela entidade empregadora a propósito da obrigação de garantia determinado número de domingos de descanso semanal, pro ano, a cada um dos trabalhadores.

**3.22.** E esta dinâmica de salvaguarda e reconhecimento dos diversos direitos àqueles que deles são titulares, ganha especial relevância, e dificuldade de harmonização por parte das entidades empregadoras, quando estamos em presença de direitos que, embora possam ser de diferentes, todos tenham a tutela da Lei Fundamental.

**3.23.** Como vem supra referido, a paternidade e a maternidade são direitos constitucionalmente consagrados, e que encontram, efetivamente, materialização, entre outros regimes, no regime da flexibilidade de horário de trabalho, mas, há que não olvidar que, no domínio das relações laborais *lato sensu*, a Constituição da República Portuguesa, consagra no seu artigo 59.º vários direitos devidos à generalidade dos trabalhadores, - *sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas* - , entre eles:

- O direito à 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;
- O direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;
- O direito ao repouso e aos lazeres.

**3.24.** E a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não se concretiza, apenas, por via das normas que regulam a parentalidade, materializa-se, também, por vivência *“intuito persona”* e convivência familiar, o que nos reconduz à necessidade de existência de tempos de qualidade que permitam descanso e lazer, direitos estes, com assento constitucional, não só no

domínio da lei laboral, mas, também, inseridos no âmbito do direito à integridade física e do direito à qualidade de vida. (cf. Artigos 25.º e 66.º da C.R.P.)

**3.25.** Significa isto que, por diversas vezes, as entidades empregadoras deparam-se com a coexistência de direitos em conflito, a que devem cumulativamente acudir. É, pois, objetivamente, o que ocorre, quando se deparam com a obrigação legal de garantir os direitos à atribuição de horário flexível como meio de privilegiar a conciliação da vida profissional com a familiar, e, por outro lado, com a obrigação, também legal, de proporcionar aos demais trabalhadores, descanso de qualidade, particularmente aos dias de fim de semana, particularmente, quando este direito advém de CCT.

**3.26.** Chegados aqui, importa convocar o artigo 335.º do Código Cível, como instrumento para dirimir a colisão de direitos, que consagra que: Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.

**3.27.** Assim, no caso concreto, existindo uma colisão entre o direito da trabalhadora requerente à conciliação da sua vida profissional com familiar, especificamente no que se reporta ao gozo do descanso semanal aos dias de fim de semana, e o direitos dos outros trabalhadores, que exercem as mesmas funções da trabalhadora requerente, a descansar, também, aos dias de fim de semana, deve atender-se ao disposto no supra mencionado artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, uma restrição equitativa por forma a assegurar o funcionamento do serviço.

**3.28.** Assim sendo, havendo a necessidade de acorrer a circunstâncias supervenientes por forma a salvaguardar, **também, os direitos constitucionais e convencionais dos outros trabalhadores**, e, por isso, se imponha a necessidade de restringir o efetivo direito à laboração em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora requerente, deve a entidade empregadora aplicar uma proporcional restrição do direito, permitindo, assim, que todos usufruam em igualdade de circunstâncias dos direitos que lhes assintem, e que, a entidade

empregadora está obrigada a conceder, por imperativo constitucional, e por imperativo da Lei Laboral e da CCT aplicável a todos.

**3.29.** É este o entendimento do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu, por referência a uma eventual existência de colisão de direitos que acontece, p. ex., quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respetivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes». (sublinhado nosso).

**3.30.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa 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 ao exercício da parentalidade.

## 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 trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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.** Reitera-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa 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 20 DE NOVEMBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**