

PARECER N.º 706/CITE/2025

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.

Processo n.º 3867-FH/2025

I - OBJETO

1.1 Em **30.06.2025**, a CITE recebeu da entidade empregadora **pedido de emissão de parecer prévio** à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora a exercer funções naquele estabelecimento pertencente à entidade supra identificada.

1.2 Em **03.06.2025** a entidade empregadora ..., recebeu um **pedido de horário flexível**, nos termos do artigo 56.º e 57.º do CT, formulado pela trabalhadora ... supra indicada, porquanto é mãe de 4 crianças menores de 12 anos. Formula o pedido nos termos a seguir transcritos:

“(...) venho solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus 4 filhos menores de 12 anos, comprometendo-me a prescindir deste horário se a minha situação familiar alterar.

Visto que o progenitor é ..., faz serviços de 24h e em alguns meses tem de se ausentar por várias semanas.

E para conseguir levá-los e busca-los à creche e ao ATL, solicito um horário compreendido entre as 8h00 e as 18h00 de Segunda-feira a Sexta-feira com os dias de descanso no Sábado e no Domingo, por não ter apoio de outro familiar durante o fim-de-semana.”

Em anexo ao respetivo pedido, a trabalhadora juntou a seguinte documentação:

1. Declaração de agregado familiar;
2. Declaração da entidade empregadora sobre o horário de trabalho exercido pelo pai das crianças.

1.3 Em **20.06.2025**, a entidade empregadora remeteu e comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, acompanhado dos seguintes fundamentos:

- a) que o solicitado não se enquadra no conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código de Trabalho porque *“o pedido apresentado (...) estabelece os limites dentro dos quais pretende exercer um eventual direito, definindo na íntegra o horário em que pretende trabalhar, pelo que, não obedece ao disposto no n.º 2, do art.º 56, do Código do Trabalho, nomeadamente quanto à indicação dos limites das horas de início e termo do período normal de trabalho diário. (...) Mais resulta da referida disposição*

legal que é da competência do empregador elaborar o horário de trabalho, indicando os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, podendo assistir ao trabalhador a escolha das horas de início e termo da sua atividade, sempre e quando se observe uma certa margem definida, pelo empregador, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador. Certo é que, na comunicação remetida (...) foi indicado como horário pretendido, um horário que compreenda o turno das 08h00 às 18h00, de segunda a sexta-feira.

Conforme referido, resulta do disposto no artigo 212º do Código do Trabalho que, cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Sucede que, o estabelecimento comercial da aqui signatária tem um regime alargado de laboração, com uma organização de horários diversificados, de segunda-feira a domingo, nos seguintes termos:

- De segunda-feira a domingo, das 08h00 às 17h00;*
- De segunda-feira a domingo, das 11h00 às 20h00;*
- De segunda-feira a domingo, das 08h30 às 17h30;*
- De segunda-feira a domingo, das 13h00 às 22h00;*

(...), nenhum dos horários disponíveis se coaduna com o proposto (...), sendo que o requerido turno, das 08h00 às 18h00, de segunda a sexta-feira, é inexistente.”

- b) *que o horário solicitado não pode ser autorizado por exigências imperiosas do funcionamento da loja, considerando que:*

“O estabelecimento comercial ao qual está V. Ex.^a afeta, está aberto ao público segunda-feira a domingo, das 09H30 às 21H30, em turnos rotativos e com dias de descanso semanal obrigatório e complementar também eles rotativos;

Outrossim, o estabelecimento comercial labora em horário diferenciado, de segunda-feira a domingo, nos termos já supra referidos horário proposto (...), não se enquadra em nenhum dos horários praticados e em vigor no N/ estabelecimento comercial. A aqui signatária tem ao seu serviço, na loja ..., uma equipa de 15 trabalhadores, de entre os quais fazem parte um gerente de loja, dois responsáveis de zona e um responsável de armazém.

(...)

*De sublinhar, que da referida equipa, **dois dos seus membros, encontram-se já atualmente em regime de horário flexível, e mais dois elementos em regime de horário reduzido.***

Reitera-se que a referida equipa corresponde às exigências mínimas de resposta, trabalhando os mesmos em turnos rotativos, constituídos por 4 a 5 elementos, podendo ser a equipa ainda reforçada aos fins de semana.

A atribuição de um horário flexível totalmente diferente dos demais praticados, ainda que fixo, colocaria em causa a organização do serviço em loja, especialmente nos períodos de maior afluência.

Os períodos de maior afluência em loja registam-se naquele que é considerado o horário pós-laboral, ou seja, a partir das 18h00, e bem assim, aos fins-de-semana.

*Assim, ao pretender V. Ex.^a um horário circunscrito ao período entre as 08h00 e as 18h00, de segunda a sexta-feira, irá influenciar diretamente e de forma negativa o normal funcionamento da loja, inviabilizando um atendimento correto e satisfatório dos Clientes, bem como a fluidez do serviço, contribuindo assim para uma má imagem da aqui signatária junto dos seus Clientes e no mercado onde labora. Certo é que a gestão da loja, não permite margem suficiente para a atribuição de um horário fixo, mormente com folgas fixas ao fim de semana, sendo necessário um especial reforço da equipa nessas alturas (...) certo que funções de operador de loja compreendem a exposição e reposição de produtos em loja, o atendimento e acompanhamento das necessidades apresentadas pelos Clientes, a cooperação na organização e arrumação da loja, a realização de tarefas de caixa, **o apoio no armazém e a participação na preparação de campanhas, mas também é certo que se torna impossível à aqui signatária colmatar a ausência de V. Ex.^a nos demais turnos, através do recurso aos demais colegas que se encontram alocados a outras zonas, deixando assim as mesmas a descoberto.***

Com a atribuição de um horário fixo, nos termos ora propostos, torna-se impossível à aqui signatária assegurar a permanência em loja dos trabalhadores necessários em todos os turnos existentes, e bem assim, assegurar os períodos obrigatórios de descanso entre mudança de turnos, e aos quais está obrigada nos termos do disposto na cláusula 11^a do CCT, entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas e Distribuição a FECPES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros, publicado no BTE n.2 22, de 15 de junho 2008, na sua atual redação.

Acréscce ainda que, o horário ora apontado por S/ Ex.^a, qual seja, de segunda a sexta-feira, com folgas fixas ao sábado e ao domingo, alternando assim o regime instituído para um regime fixo, causaria situação de desigualdade relativamente aos demais Colegas, com quem trabalha.” (sublinhado nosso)

1.4. Em **25.06.2025**, a trabalhadora **apresentou a apreciação sobre a intenção de recusa**, na qual expõe o seguinte:

“(...) em resposta ao comunicado recusa do meu pedido de horário flexível, venho retificar alguns pontos que não ficaram esclarecidos, em relação ao tempo de horários flexível, referi que me comprometa em alterar o horários assim que a vida familiar se alterasse, sendo assim fixo um período de 6 meses.

Em resposta ao comunicado recusa do meu pedido de horário flexível, venho retificar alguns pontos que não ficaram esclarecidos, em relação ao tempo de horários flexível, referi que me comprometa em alterar os horários assim que a vida familiar se alterasse, sendo assim fixo um período de 6 meses.

Por lapso meu foi pedido que inicia-se em junho o que não seria possível uma vez que o pedido foi enviado a 31/05/2025.

Neste momento vai ser mais constrangedor porque estarei sempre reticente se os progenitores conseguem ir buscar os filhos a tempo nos dias que entro às 11h00 porque nenhum dos progenitores está com horário flexíveis um por ser motorista de pesados com isenção de horário não tem e outro por ser militar está semanas fora em campos de treino. Anexo a declaração do progenitor.”

Junta, em anexo, declaração da entidade empregadora do outro progenitor sobre o respetivo horário de

trabalho.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Ao abrigo da respetiva Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE é a entidade responsável por emissão de parecer prévio no caso de intenção de recusa pela entidade empregadora sobre a autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos.
- 2.2.** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.3.** 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 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”.
- 2.4.** 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), que *“a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres”* (Considerando 10).
- 2.5.** 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”.

- 2.6.** No plano do Direito Nacional, a Constituição da República Portuguesa, no artigo 59.º, estabelece como garantia da realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho e, condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional”* e, no artigo 68.º, sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade”, está consagrado que *“1. 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. 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.7.** Em concretização da Lei Fundamental, o Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina que a entidade empregadora tem o dever de proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.8.** Por outro lado, do Código de Trabalho constam mecanismos que permitem aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, nomeadamente, nos termos do artigo 56.º do CT, o/a trabalhador/a com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica e que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de **horário de trabalho flexível**, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
- 2.9.** O horário flexível permite ao/à trabalhador/a escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (cf. n.º 2 do artigo 56.º do CT). Por sua vez, ao abrigo do n.º 3 do artigo 56.º do CT, a entidade empregadora deve elaborar o horário considerando o seguinte:
- 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.”
- 2.10.** O/A trabalhador/a em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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 (cf. n.º 4 do artigo 56.º do CT).
- 2.11.** Sobre o processo de autorização do regime de horário flexível, dispõe o artigo 57.º do CT que o/a trabalhador/a

com responsabilidades familiares deve apresentar requerimento, por escrito, junto da entidade empregadora, com a antecedência de 30 dias. No respetivo requerimento, deve indicar o horário que pretende realizar com respeito ao período normal de trabalho¹ e a indicação o prazo previsto do uso desse horário, acompanhado de declaração de que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação.

- 2.12.** No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, a entidade empregadora comunica ao/à trabalhador/a, por escrito, a sua decisão (cf. n.º 3 do artigo 57.º do CT). Em caso de recusa, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o/a trabalhador/a apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção (cf. n.º 4 do artigo 57.º do CT).
- 2.13.** A entidade empregadora só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (cf. n.º 4 do artigo 57.º do CT).
- 2.14.** Ao abrigo do n.º 5 do artigo 57.º do CT, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para a apreciação pelo/a trabalhador/a, a entidade empregadora envia o processo para a CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do/a trabalhador/a.
- 2.15.** Por outro lado, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo (cf. n.º 7 do artigo 57.º do CT).
- 2.16.** No caso em análise, a trabalhadora apresentou, junto da sua entidade empregadora, um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que lhe seja elaborado um horário entre as 08h00 e as 18h00, com folgas fixas ao sábado e ao domingo.
- 2.17.** Fundamenta o seu pedido por ser mãe de quatro crianças menores de 12 anos com quem reside em comunhão de mesa e habitação, e que o horário seria necessário para poder levar e buscar as crianças ao ATL, bem como fixar os fins de semana como dias de folga por não ter apoio de outro familiar durante o fim de semana. Informa, também, que um dos progenitores faz serviço de 24 horas e em alguns meses tem de se ausentar por várias semanas e outro é motorista de pesados com isenção de horário.
- 2.18.** No seu pedido, a trabalhadora compromete-se em admitir o fim do horário solicitado caso a situação familiar se

¹ Nos termos do artigo 198.º do CT, período normal de trabalho corresponde ao tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.

altere. Em sede de apreciação sobre a intenção de recusa, reitera o pedido, nos termos já solicitados, com a indicação de um prazo de 6 meses.

- 2.19.** Na respetiva comunicação, a entidade empregadora recusa o pedido da trabalhadora com base em dois fundamentos. Em primeiro lugar, entende que o horário pedido não se enquadra no conceito de horário flexível e, em segundo, que não pode ser autorizado por exigências imperiosas ao funcionamento do estabelecimento.
- 2.20.** Sobre o primeiro fundamento de recusa, em que a entidade empregadora entende que o horário solicitado não corresponde a um horário flexível, importa esclarecer que é doutrina 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/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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.
- 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.** 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.
- 2.23.** Uma vez que haja intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.24.** Nesse sentido, 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, 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)
- 2.25.** Por outro lado, no pedido de autorização de horário flexível, pode o/a trabalhador/a determinar os dias de descanso semanal, dado que essa determinação também cabe na definição de horário de trabalho.
- 2.26.** A acompanhar este entendimento, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17.10.2022, proferido no âmbito do Processo n.º 17071/19.9T8SNT.L1.S1 disponível em www.dgsi.pt, do qual consta o seguinte: *“Importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200.º n.º 1 do CT “entende-se 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”, sendo que, como esclarece o n.º 2 do artigo 200.º do CT, “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”. O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam (...) o sábado e o domingo.”*
- 2.27.** 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-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, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.
- 2.28.** Considerando o acima exposto, a trabalhadora ao requerer um horário entre as 08h00 e as 18h00, apresenta uma amplitude de horário de 10 horas, em que, por sua vez, a entidade empregadora pode definir um horário que se enquadre neste período de tempo e que respeite o período normal de trabalho. Por outro lado, também pode a trabalhadora solicitar que os sábados e domingos sejam fixos como dias de folga (dias de descanso semanal).
- 2.29.** Em suma, o pedido da trabalhadora enquadra-se no conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código de Trabalho.
- 2.30.** Em segundo lugar, a entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa por exigências imperiosas ao funcionamento da empresa. Nesse sentido expõe que:

- o estabelecimento está aberto ao público de segunda-feira a domingo, das 09h30 às 21h30, em turnos rotativos e com dias de descanso semanal obrigatório e complementar também eles rotativos;
- o horário proposto pela trabalhadora não se enquadra em nenhum dos horários praticados no estabelecimento;
- a loja tem uma equipa de 15 trabalhadores;
- dois dos elementos da equipa encontram-se atualmente em regime de horário flexível e mais dois elementos em regime de horário reduzido;
- os períodos de maior influência registam-se, a partir das 18h00, bem como assim aos fins-de-semana;
- não é possível colmatar a ausência das trabalhadoras nos restantes turnos com recurso aos demais colegas, sem deixar certas secções a descoberto.

2.31. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.32. Ainda, sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.33. Um dos argumentos da intenção de recusa apresentados pela entidade empregadora incide na inexistência de horários praticados em loja coincidentes com o requerido pela trabalhadora.

2.34. Sobre este argumento, é importante referir que a entidade empregadora, na sua exposição, identifica como horários praticados na loja, os seguintes: *“De segunda-feira a domingo, das 08h00 às 17h00; De segunda-feira a domingo, das 11h00 às 20h00; De segunda-feira a domingo, das 08h30 às 17h30; De segunda-feira a*

domingo, das 13h00 às 22h00". Por outro lado, ao submeter o processo à CITE, a entidade empregadora juntou o mapa de horários de trabalho praticados na loja em que, além dos anteriormente indicados, ainda consta "*De segunda ao domingo, das 09h00 às 18h00*".

- 2.35.** Considerando que, no seu pedido, a trabalhadora solicita um horário compreendido entre as 08h00 e as 18h00, é possível identificar a possibilidade de a trabalhadora poder efetuar os turnos das 08h00 às 17h00 e das 08h30 às 17h30 entre segunda-feira e sexta-feira. Aliás, como a própria trabalhadora refere em sede de apreciação sobre a intenção de recusa.
- 2.36.** Assim, o estabelecimento comporta horários concordantes com o solicitado pela trabalhadora.
- 2.37.** Por outro lado, a entidade empregadora alega que a atribuição de um horário flexível colocaria em causa a organização do serviço em loja, nos períodos de maior afluência, inclusive aos fins de semana em que é necessário um especial reforço da equipa e que não é possível assegurar a permanência em loja dos trabalhadores necessários em todos os turnos existentes e aos quais está obrigada nos termos do disposto na Cláusula n.º 11 do Convenção Coletiva de Trabalho entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros; que ao tentar encontrar uma solução equilibrada não "*obstante chegou sempre à conclusão de que ficariam prejudicados os demais trabalhadores no que toca à conciliação entre as suas vidas privadas e profissional*".
- 2.38.** Além disso, chama à atenção que nos termos da cláusula 10.^a da CCT, "*No horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias. § único. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos, preferencialmente consecutivos, sendo o 1.º dia considerado de descanso complementar e o 2.º obrigatório*".
- 2.39.** Sem prejuízo do disposto na Convenção Coletiva de Trabalho, importa ter em atenção que as normas de instrumento de regulamentação coletiva não afastam a aplicação das normas laborais no âmbito da proteção na parentalidade. Aliás, como resulta do disposto na al. b) do n.º 3 do artigo 3.º do Código de Trabalho, em matéria de proteção de parentalidade, a derrogação por CCT só é possível em sentido mais favorável ao/à trabalhador/a.
- 2.40.** Por outro lado, no que toca ao gozo das folgas em particular, haverá a dizer que cabe ao empregador na elaboração dos horários, acautelar as regras legais imperativas, bem como as decorrentes de negociação coletiva, que impõem o direito a folgas, a férias e outras vicissitudes decorrentes das relações laborais e que

se aplicam a todos/as os/as trabalhadores/as, pese embora não possam considerar-se de “*per si*” exigências imperiosas do funcionamento do serviço, mas antes serem assumidas como dificuldades de contexto que ao empregador compete racionalizar, gerir e otimizar.

- 2.41.** O mesmo é dizer que cabe ao empregador adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, o que pressupõe a adoção das medidas necessárias para efetuar reajustamentos nos horários e procurar dentre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para satisfazer as necessidades operacionais e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o trabalhador e, entre as quais se incluem as normas de proteção da parentalidade que constitui um regime especial e consagra uma discriminação positiva dos trabalhadores abrangidos pela norma.
- 2.42.** Como acima referido, a recusa do pedido de exercício de funções em regime de horário flexível só pode ter lugar com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição a trabalhadora. Ou seja, na intenção de recusa, a entidade empregadora deve expor de forma clara e inequívoca que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.
- 2.43.** Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de entender que apesar das razões apresentadas poderem indiciar a existência de exigências imperiosas de funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento uma vez que não ficam demonstrado os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora requerente.
- 2.44.** Face a este argumento cumpre referir que a verdade é que a entidade empregadora não materializa os factos alegados, nomeadamente, quais os turnos que ficariam sem o número mínimo necessário de colaboradores para garantir o funcionamento, quais as secções que ficariam a descoberto nos turnos “pós-laborais” e ao fim-de semana e/ou em que medida a reorganização dos horários afetaria os períodos de descanso dos demais colaboradores.
- 2.45.** Ao exposto, acresce o facto de a entidade empregadora mencionar que na equipa já foi atribuído a dois elementos horário flexível e a mais dois elementos horário reduzido. Apesar de se desconhecer os motivos da concessão desses horários, a não atribuição do horário requerido colocaria a trabalhadora sujeita a um tratamento desigual face aos demais colegas. Por outro lado, o indicado não se coaduna com o exposto pelo empregador, segundo o qual “*estariamos a dar-lhe um tratamento preferencial face aos demais trabalhadores, potenciando um conflito laboral*”, dado que já existem trabalhadores a beneficiar do regime. Não nos parece

haver tratamento preferencial se já existem trabalhadores a gozar esse regime. Na verdade, a recusa do horário solicitado coloca a trabalhadora com responsabilidades parentais em desvantagem face aos demais colegas.

- 2.46.** Importa, ainda, sublinhar que, em sede de apreciação de intenção de recusa, a trabalhadora pede o gozo de horário flexível durante um período limitado no tempo, inicialmente até a sua situação familiar se alterar e, em sede de apreciação, determina um período de 6 meses.
- 2.47.** Assim, somos de entender que, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, não permitindo, por conseguinte, preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.48.** 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.

III - CONCLUSÃO

Face ao 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.** Sem prejuízo do exposto, o empregador 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 à trabalhadora 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.

IV - A CITE informa que:

- 4.1.** 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 artigo 56º do Código do Trabalho (cf. artigo 212º do CT).

- 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 30 DE JULHO DE 2025, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP)