

PARECER N.º 741/CITE/2025

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhador cuidador informal com responsabilidades familiares, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho ex vi artigos 101ºD e 101ºE do mesmo diploma.

PROCESSO n.º FH - CI/3900/2025

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, por comunicação eletrónica, no dia **1 de julho de 2025**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. Com data de **06 de junho de 2025**, a entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora, nos termos do qual, enquanto cuidadora informal de sua mãe, e ao abrigo do disposto nos artigos 101ºD e 101º E do Código do Trabalho, solicitou que, a partir do 30º dia subsequente à recepção do pedido e enquanto durarem os factos e as circunstâncias que motivam o pedido, lhe seja permitido prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível, propondo que o seu horário de trabalho seja elaborado entre 08h30 e as 18h30, de segunda a sexta feira, garantindo assim o cumprimento do período normal de trabalho.

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido uma cópia do cartão de cidadão de cuidadora informal não principal.

1.4. Por comunicação eletrónica, no dia **23 de junho de 2025**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar** o pedido formulado, nos seguintes termos:

“(...) Ex.ma Senhora,

Pela presente, acusamos a receção da Vossa comunicação subordinada ao assunto "Flexibilidade de Horário de Trabalhador Cuidador", a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Com referência ao teor da mesma, e nos termos previstos no número 3 do artigo 57º do aludido diploma legal, informamos ser nossa intenção proceder à recusa do mesmo, tendo por base os seguintes fundamentos:

1. Como é do Vosso conhecimento, dedica-se esta Empresa ao transporte rodoviário de passageiros, tendo V. Ex.a sido contratado com a categoria profissional de técnica de ...;
2. De acordo com o instrumento de regulamentação coletiva aplicável, os ... estão sujeitos a horário de trabalho móvel, ou seja, horário de trabalho em que as horas de início e as horas de termo podem, em cada dia, variar.
3. Por outro lado, está V. Ex.a contratada tendo como local de trabalho ...
4. Os serviços de ... funcionam das 5:45 horas às 20:30 horas, sete dias por semana.
5. Tendo em vista assegurar o horário de funcionamento dos serviços de bilheteira, encontram-se disponíveis os seguintes horários de trabalho:

TURNO	HORÁRIO			
	1º PERÍODO		2º PERÍODO	
DESP.	08:30	13:00	15:00	18:30
1	05:45	10:15	12:45	16:15
2	10:15	14:00	16:15	20:30
3	08:30	12:00	14:00	18:30
4	08:30	12:30	14:30	18:30
7	07:00	11:15	13:15	17:00
8	09:00	12:45	15:00	19:15

6. Ainda tendo em conta assegurar o funcionamento dos serviços de ... torna-se necessária e suficiente a contratação de sete trabalhadores, os quais se encontram presentemente contratados e onde se inclui V. Ex.a..

7. Certo é que, com referência aos sete trabalhadores presentemente contratados, tem, neste momento, a Empregadora que, na organização do serviço diário, considerar as seguintes limitações:

- Trabalhadora ...:** em virtude de se encontrar em gozo de horário flexível horário por ter filho menor de 12 anos, está afeta ao horário 3 (08:30–18:30), gozando ainda os seus dias de descanso aos fins de semana. Apresenta ainda limitações devidamente atestadas que a impedem de prestar funções na secção de despachos;
- Trabalhadora ...:** em virtude de já se encontrar em gozo de horário flexível horário por ter filho menor de 12 anos, está afeta ao horário 8 (09:00–19:15) e, aos sábados e domingos, o horário 1. Apresenta ainda limitações devidamente atestadas que a impedem de prestar funções na secção de despachos;
- Trabalhadora ...:** disponível para todos os horários. Apresenta limitações devidamente atestadas que a impedem de prestar funções na secção de despachos;
- Trabalhadora ...:** disponível para todos os horários. Apresenta limitações devidamente atestadas que a impedem de prestar funções na secção de despachos;
- Trabalhadora ...:** esta trabalhadora está afeta à realização de despachos e tarefas de apoio administrativo; em caso de ausência na execução de tarefas administrativas, é necessário substituir a mesma o que, neste momento, só ser efetuado pelas trabalhadoras ... e ...;
- Trabalhadoras ... e ...:** disponíveis para a execução de todos os horários e rotações.

Ora,

8. neste momento, já se encontra V. Ex.a em gozo de horário flexível.

9. O pedido agora apresentado é ainda mais restritivo no que à organização de um horário móvel concerne, prevendo que a prestação de trabalho ocorra apenas de segunda a sexta feira.

10. Deste modo, num universo de sete trabalhadores, a Empregadora passaria a ter dois trabalhadores a exercer as suas funções apenas de segunda a sexta feira – sendo que o horário de funcionamento ocorre sete dias na semana -.

11. Por isso, o deferimento do pedido apresentado representaria para a Empregadora a necessidade de assunção de custos claramente desproporcionais.

12. Assim:

- Desequilíbrio na rotação dos horários** definidos e cuja observância é obrigatória tendo em vista garantir o período de funcionamento, designadamente no que concerne ao horário de abertura e de encerramento;
- Durante os períodos de gozo de Férias**, previamente já aprovadas e definidas de acordo com as trabalhadoras, não é sequer possível conseguimos assegurar o horário de funcionamento da bilheteira:

QUADRO

No período de 11.08.2025 a 15.08.2025, apenas uma das trabalhadoras (...) consegue realizar horário de abertura ou fecho, ficando pendente o outro horário.

No período de 18.08.2025 a 22.08.2025, não está disponível nenhuma trabalhadora que possa assegurar a tarefa de despachos.

- c) **Sobrecarga sobre as demais trabalhadoras não beneficiárias de horário flexível para assegurar a realização de todos os turnos necessários ao funcionamento das bilheteiras**, especialmente as que já acumulam mais horários de abertura e de encerramento e funções nos despachos, funções estas que são essenciais e que, por razões médicas, não podem ser asseguradas por todas as trabalhadoras;
- d) **Aumento de custos com horas suplementares em dias úteis e dias de desancho semanal** - devido às restrições já existentes, agravadas com o pedido apresentado, já não é possível assegurar todos os turnos, designadamente os coincidentes com os períodos de abertura e de encerramento, assim como com os sábados e os domingos.

Na rotação infra, mesmo tendo todas as trabalhadoras disponíveis, verifica-se ser necessário pagar quatro dias de descanso para conseguir salvaguardar os serviços aos fins de semana, o que representa um custo mensal de €:

QUADRO

Tendo em conta o que antecede,
13. e considerando:

- a) O facto de a Trabalhadora já se encontrar em gozo de horário flexível;
- b) a natureza específica da atividade em questão;
- c) o acréscimo de custos significativos decorrentes das alterações a realizar nas chapas de serviço, com a consequente contratação de mais um trabalhador;
- d) a impossibilidade de, mesmo assim, assegurar o horário de funcionamento do serviço de bilheteira nos sete dias da semana;

14. considera-se terem-se por verificadas circunstâncias suscetíveis de integrarem o conceito de “funcionamento imperioso da empresa”, o que fundamenta a intenção de proceder à recusa do pedido apresentado. (...)”

1.4. No dia 28 de junho de 2025, por comunicação eletrónica, a trabalhadora remeteu à entidade empregadora a sua apreciação aos fundamentos da intenção de recusa:

“(...)”

Tendo sido notificada da intenção de recusa do pedido de horário flexível por mim apresentado, venho, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, dizer o seguinte:

Alegam V. Exas., a fim de fundamentar a intenção de recusa do pedido de horário flexível por mim apresentado, que me encontro, já, a gozar horário flexível, em virtude de ter filho menor de 12 anos, o que, como bem sabem, não corresponde à verdade.

Com efeito, o horário que tenho vindo cumprir, o qual inclui folgas rotativas, impede-me de ir buscar o meu filho à escola e não me tem restado alternativa, designadamente, desde janeiro de 2025, a solicitar a familiares que o façam por mim.

Dizem, ainda, V. Exas. que não vos será possível assegurar o horário de funcionamento da bilheteira durante os períodos de gozo de férias.

Como certamente compreenderão, é incumbência vossa, e não minha, organizar os períodos de férias dos diversos trabalhadores de modo a que seja possível acautelar o normal funcionamento da empresa.

Não me parece, por conseguinte, razoável que o meu direito a beneficiar de horário flexível seja prejudicado por uma errática organização dos períodos de férias dos trabalhadores.

Por outro lado, não colhe o argumento de que as trabalhadoras que não beneficiam de horário flexível ficarão sobrecarregadas.

Com todo o respeito e estima que as referidas trabalhadoras me merecem, certo é que as mesmas, quando foram admitidas para as funções que lhes estão atribuídas, tinham plena consciência de que estariam sujeitas a gozar folgas rotativas.

Não é, de resto, plausível que as mesmas venham a ficar sobrecarregadas, já que as trabalhadoras afetas aos serviços de bilheteira são suficientes para assegurar o funcionamento das mesmas nos diversos horários existentes.

Como sabem, acontece frequentemente estarem ao serviço mais trabalhadoras do que as que são necessárias, o que será possível (e, até, necessário) corrigir com relativa facilidade, com vista a que os diversos horários de trabalho estejam adequadamente distribuídos pelas trabalhadoras atualmente existentes.

Destarte, distribuídas as trabalhadoras afetas aos serviços de bilheteira pelos diversos horários de trabalho, não será necessário aumentar os custos com horas suplementares – alegação que, aliás, está em contradição com a afirmação, diversas vezes proferida, de que existem trabalhadoras a mais.

Pelo exposto, inexistindo razões relacionadas com o imperioso funcionamento da empresa que a tanto obstem, venho reiterar o pedido de atribuição de horário flexível já formulado. (...)

1.5. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprе 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 Lei nº 100/2019 de 6 de setembro consagrou o Estatuto do Cuidador Informal (ECI), procedendo ao reconhecimento legal do chamado “cuidador informal”, alinhando assim o ordenamento jurídico português com “iniciativas semelhantes ocorridas noutros ordenamentos e com directrizes e movimentos europeus nesta matéria”, e procurando garantir a necessário “bem-estar, suporte e facilitação do exercício da actividade da própria pessoa que presta cuidado, de forma não profissional”.

2.4. Posteriormente, a Lei nº 13/2023 de 3 de abril, que assegurou a transposição para ordem jurídica portuguesa da Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019, alterou o Código do Trabalho e legislação conexas no âmbito da agenda do Trabalho Digno, e estendeu aos/às cuidadores/as informais o gozo dos direitos de parentalidade, com as necessárias adaptações, aditando, aquele diploma, e entre outros os 101.º-A a 101.º-H, numa (sub)secção especialmente direccionada

ao trabalhador cuidador.

2.5. Neste pressuposto, dispõe o artigo 101º - A do Código do Trabalho que se considera trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo.

2.6. E ainda que o trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência, entendendo-se por horário flexível o previsto nos n.os 2 a 4 do artigo 56.º (cf. artigo 101º-D do Código do Trabalho).

2.7. Sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º do Código do Trabalho 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”.

2.8. Assim, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 101º D e 101º E do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a cuidador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, e indicação do prazo previsto dentro do limite aplicável, devendo fazer acompanhar o pedido do comprovativo do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal.

2.9. Uma vez solicitada autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, o nº 2 do artigo 101º- E, determina a aplicação ao pedido do/a trabalhador/a cuidador/a do procedimento previsto nos nº 2 a 10 do 57º do Código do Trabalho, pelo que 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.

2.10. 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.

2.11. 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.

2.12. 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.

2.13. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, aplicável por remissão do n.º 2 do artigo 101º- D ao caso em apreço, concretizando o n.º 3 daquele 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*”.

2.14. 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**.

2.15. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a cuidador à conciliação da sua atividade profissional com necessidade prestação de assistência e cuidados, conferindo-lhe assim possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível.

2.16. Tal direito – de conciliação - 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.

2.17. 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.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. 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.”

2.21. 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.

2.22. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em 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 segundo o qual “(...) [s]endo 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, “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. (...)”.

2.23. 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, e aqui à prestação de cuidados e assistência a familiares, 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.

2.24. 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.

2.25. 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/a 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)].

2.26. 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.

2.27. 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.

2.28. 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 e dos/as trabalhadores/as cuidadores/as, **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.**

2.29. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência à sua mãe de quem comprova ser cuidadora informal não principal, a partir do 30º dia subsequente à recepção do pedido e enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o motivam, propondo que o seu horário de trabalho seja elaborado entre 08h30 e as 18h30, de segunda a sexta feira, garantindo assim o cumprimento do período normal de trabalho.

2.30. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado e devidamente enquadrado pelo que, nos termos do artigo 101º, nº 2 do Código do Trabalho, procederemos à sua apreciação no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.31. O artigo 57.º, nº 2 do Código do Trabalho, aplicável por remissão do referido artigo 101º-E, nº 2 do Código do Trabalho, 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.

2.32. “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 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt.

2.33. 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.

2.34. A entidade empregadora recusa o pedido por existirem já trabalhadoras às quais foi já previamente concedido o direito de trabalhar em horário flexível, tornando-se particularmente difícil proceder à organização e gestão dos horários. Refere a entidade empregadora que para “assegurar o funcionamento dos serviços de ... torna-se necessária e suficiente a contratação de sete trabalhadores, os quais se encontram presentemente contratados e onde se inclui a trabalhadora requerente. Contudo, dos sete trabalhadores/as contratados, seis apresentações restrições de horário, sendo algumas destas decorrentes de horário flexível.

2.35. Entendemos, no entanto, que não proceder a argumentação da entidade empregadora. Com efeito, temos entendido, quanto a este aspecto em particular, que “não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício direitos relacionados com a parentalidade. O contrário seria admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se, no universo da sua entidade empregadora, já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.”

2.36. Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, e pretendem prestar a sua atividade nos mesmos blocos horários), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.37. É este o entendimento do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em 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 respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».

2.38. Por entendermos que generalização do gozo dos direitos concedidos a benefício da proteção da parentalidade pode assumir, no quadro da realidade institucional que representa cada entidade empregadora, uma extensão significativa de trabalhadores/as com as inerentes dificuldades de conciliação de direitos da mesma espécie, permitimo-nos ainda evocar o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães com base no qual recordamos que “(...) Existe colisão de direitos sempre que o exercício de um direito impossibilita, no todo ou em parte, o exercício de outro. Para que se verifique uma situação desta natureza é necessária a presença cumulativa de três pressupostos: a existência de uma pluralidade de direitos, a sua pertença a diferentes titulares e a impossibilidade de exercício simultâneo e integral desses direitos. Em suma: a colisão verifica-se sempre que dois ou mais direitos subjetivos assegurem, aos seus titulares, permissões incompatíveis entre si. II- De acordo com o comando normativo plasmado no art. 335º do Código Civil, há que distinguir entre os casos de colisão que envolvem direitos iguais ou da mesma espécie daqueles em que os direitos colidentes são desiguais ou de espécie diferente. No primeiro caso a resolução do conflito passa pela coordenação do exercício dos direitos, limitando-os na medida estritamente necessária, ou seja, **através de um critério de conciliação, os titulares devem ceder na medida do necessário para que todos os direitos produzam igualmente o seu efeito, e não haja maiores desvantagens para uns do que para outros;** (...)” (sublinhado nosso).

2.39. Concluindo, não sendo este um argumento atendível em sede de exigências imperiosas de funcionamento da empresa, concluímos que da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral deste trabalhador em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida familiar, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

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

2.41. 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 extensiva, no caso concreto, ao estatuto dos/as cuidadores/as informais (ECI).

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 cuidadora ...

3.2. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, em particular com a prestação de cuidados ao pai, 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 da Constituição da República Portuguesa.

IV - INFORMAÇÕES:

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 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 30 DE JULHO DE 2025, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.