

PARECER N.º 2/CITE/2026

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 7511-FH/2025

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.12.2025 da entidade empregadora, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. Mediante carta datada de 21.11.2025, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(..)

Eu, ..., com o número de colaborador, venho por este meio requerer a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível.

O presente pedido é apresentado nos termos do disposto no artigo 56.0 do Código do Trabalho, para prestar assistência inadiável e imprescindível a ..., minha filha de 10 anos, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

Proponho um horário de trabalho que se irá desenvolver entre as 7:30h às 16:15h ou de 8h às 17h, de segunda a sexta-feira com folga aos sábados e domingos.

A presente proposta de horário tem como objetivo conciliar as minhas responsabilidades profissionais e familiares, dado que o meu cônjuge tem um horário que não lhe permite ir buscar a nossa filha a escola a horas, inclusive ele nunca possui folgas aos sábados e domingos, não podendo, por lei, que minha filha de 10 anos de idade permaneça sozinha em casa.

Anexo cópia do documento que comprova a comunhão de mesa e habitação com a minha filha, emitido pela Autoridade Tributária.

Agradeço a atenção dispensada e coloco-me à sua inteira disposição para qualquer esclarecimento adicional que se mostre necessário.

(...).”

1.3. Através de mensagem eletrónica enviada a 10.12.2025, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa ao seu pedido pela entidade empregadora, nos termos reproduzidos infra:

“(..)

Na sequência do pedido de horário flexível apresentado por V. Exa., cumpre-nos informar que o mesmo foi objeto da nossa melhor atenção e ponderação.

*Após análise cuidada do regime legal, do conteúdo do pedido formulado, bem como das exigências operacionais da empresa, vimos, pela presente, informar que somos forçados a **indeferir o pedido apresentado**, com os seguintes fundamentos:*

Nos termos do art. 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a exercer a sua atividade em regime de horário flexível, o qual se traduz na possibilidade de escolha, dentro de certos limites definidos pelo empregador, das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário.

Ora, V. Exa. solicita [1] folgas fixas aos sábados e domingos [2] horário de trabalho exclusivamente entre segunda e sexta-feira [3] a aplicação do regime sem prazo, não indicando a previsão de duração da medida, não respeitando a exigência do art. 57.º n.º 1 a) do Código do Trabalho;

Acresce que também não foi apresentada o comprovativo de idade do dependente.

Nos termos do n.º 1 do art. 57.º do Código do trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

O pedido apresentado por V. Ex.ª configura uma tentativa de definição unilateral das condições de trabalho, ao pretender restringir a prestação de trabalho aos dias úteis e dentro do horário por si estipulado, o que não se coaduna com a prática organizativa da empresa.

As exigências inerentes à gestão dos pontos de venda não permitem, de forma contínua e ininterrupta, a atribuição de horário e folgas fixas no período das 7h30 às 16h15 ou das 8h às 17h, o qual, conforme se verifica no mapa de horários, não é praticável nem compatível com a organização interna. Acresce que o horário solicitado, com folgas fixas, não se encontra previsto no mapa de pessoal, nem existe - ainda que com folgas rotativas - para a categoria profissional exercida por V. Exa.

A implementação de tal regime provocaria inevitavelmente períodos de funcionamento descobertos, comprometendo a cobertura necessária ao funcionamento regular das operações, que decorrem entre as 09:00 e as 20:00 horas.

No que respeita às exigências [1] e [2], entendemos que estas não se enquadram no conceito legal de horário flexível, dado que implicam a modificação do regime de descanso semanal, matéria esta regulada de forma autónoma pela Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à relação laboral (Contrato Coletivo de Trabalho entre a AHRESP e a FESATH), cuja cláusula 48.º estabelece o seguinte:

que justificam o pedido, bem como a idade do menor.

Assim, a omissão de V. Exa. em quantificar a duração do regime de horário flexível impede não só o devido enquadramento do pedido, como também impossibilita a elaboração de contrato a termo de forma a assegurar a substituição aos fins de semana, na medida em que a natureza deste tipo de contrato está sujeita aos casos legalmente previstos e exige a estipulação de um prazo para fixação do seu termo.

Adicionalmente, a Jurisprudência e os Pareceres emitidos pela CITE, têm vindo a entender que o direito ao horário flexível não é absoluto, podendo ser recusado pela Entidade Empregadora, desde que esta fundamente tal recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituição do trabalhador, nomeadamente se este for considerado indispensável.

Uma dessas exigências imperiosas, prende-se com o facto de a empresa necessitar de um determinado número de trabalhadores para realizar os horários rotativos, que incluem o sábado e domingo. A aplicação de folgas fixas impedirá a garantia do gozo dos dias de descanso semanal aos restantes colaboradores durante o período do fim de semana, sabendo-se que cada trabalhador deverá folgar ao sábado e domingo, pelo menos uma vez por mês, de acordo com o CCT aplicável e conforme a cláusula já transcrita.

A organização da loja onde V. Exa. presta funções exige a prática de horários diversificados e rotativos, com o objetivo de garantir uma distribuição equitativa de turnos entre os trabalhadores, assegurar o atendimento ao público durante todo o horário de funcionamento e responder ao elevado fluxo de clientes, sobretudo aos fins de semana.

A concessão do regime pretendido quanto às folgas fixas ao fim de semana, colocaria em causa a articulação dos horários de todos os trabalhadores, nomeadamente a organização de férias e folgas, implicaria um desequilíbrio na alocação dos recursos humanos, obrigaria à reformulação do quadro de pessoal e comprometeria a resposta às necessidades dos clientes, com impacto direto na qualidade do serviço prestado. Obrigaria à contratação adicional de recursos para colmatar as ausências que daí resultariam, o que acarretaria um impacto oneroso no orçamento da empresa, agravando os já elevados custos operacionais e comprometendo a sustentabilidade da atividade.

Neste contexto, e em face das exigências operacionais que se impõem à loja, a aceitação do pedido de V. Exa. revelaria um desequilíbrio na gestão da equipa, retirando eficácia à organização já existente e impactando negativamente o funcionamento da unidade.

A adoção de um regime de exceção, como o pretendido, representaria uma quebra do princípio da igualdade na distribuição de horários e um afastamento do regime de horários diversificados praticado entre todos os trabalhadores.

Com efeito, ao fixar as folgas, teríamos que, sempre que um dos restantes trabalhadores estivesse a gozar o seu dia de descanso ao sábado ou ao domingo, não seria possível garantir o funcionamento da loja, que poderia deixar de ter atendimento em qualquer um dos horários.

Em face da obrigatoriedade em assegurar a rotatividade dos dias de descanso semanal por forma a que coincidam com os sábados e domingos, pelo menos uma vez por mês, a atribuição do regime de folgas fixas iria colocar em causa o cumprimento desta obrigação legal em relação aos restantes trabalhadores, pondo em causa a cláusula 48.º prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria ilegal.

Para além do mais, um tratamento preferencial iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

Isto posto,

*O pedido apresentado não cumpre os pressupostos legais dos artigos 56.º e 57.º n.1, alíneas a) e b) do Código do Trabalho e é incompatível com o conceito de horário flexível. Acresce que a sua implementação comprometeria de forma significativa o regular funcionamento da loja e os interesses organizacionais da entidade empregadora. **Por estas razões, o pedido apresentado por V. Exa. é indeferido, por se revelar materialmente inadmissível e operacionalmente inexecutável.***

Para prova do exposto junta-se o mapa de pessoal existente e respetivos horários atualmente em vigor.

*Mais se informa que V. Exa. pode pronunciar-se sobre esta decisão de recusa no **prazo de cinco dias** a contar da receção desta carta, findo o qual, esta comunicação irá ser remetida à apreciação da CITE [Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego].*

***Junta:** Mapas de quadro de pessoal e de horários em vigor.*

(...)"

1.4. Através de mensagem eletrónica enviada a 15.12.2025, a trabalhadora veio apresentar a sua apreciação à intenção de recusa, ao abrigo do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, *in fine*, nos termos da qual contesta a alegação da entidade empregadora de que o pedido em questão não consubstancia um pedido de horário flexível, bem como, defende que a empregadora não concretiza as alegações para a recusa do mesmo, nomeadamente no que se refere a eventuais períodos a descoberto, considerando que a fundamentação apresentada para a presente recusa é genérica.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (...)".

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...)" que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o 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.

2.4. 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".

2.5. 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 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).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do 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.*”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...).”

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o seu artigo 56.º que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade

empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, supracitado, note-se que o seu n.º 3 esclarece que “O *horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

- a) *Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
- c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. 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.

2.21. 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

¹ 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.

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. 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 resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

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

2.25. 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 concretizável 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.

2.26. 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora pretende que lhe seja elaborado um horário entre as 7h30 e as 16h15, ou entre as 8h00 e as 17h00, de segunda a sexta-feira. Fundamenta o pedido no facto de ser mãe de uma filha menor de 12 anos, mais concretamente de 10 anos de idade, que declara viver consigo em comunhão de mesa e habitação. A trabalhadora, no pedido, não indicou prazo para vigorar tal regime, contudo, é entendimento maioritário da CITE que, não sendo indicado prazo para a vigência do horário flexível, o mesmo vigorará pelo limite máximo aplicável, *i.e.*, até a menor perfazer 12 anos de idade.

2.28. Analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que o mesmo cumpre o formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, bem como é solicitada a fixação de um horário flexível dentro duma amplitude horária, *in casu*, das 7h30 às 17h00, e não a imposição de um horário fixo, contrariamente ao alegado pela entidade empregadora na sua recusa.

2.29. A entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa, alegando, num primeiro momento, que as exigências inerentes à gestão dos pontos de venda não permitem, de forma contínua e ininterrupta, a atribuição de horário e folgas fixas no período apresentado pela trabalhadora, o qual, conforme se verifica no mapa de horários que junta, não é praticável nem compatível com a organização interna. Acrescenta que o horário solicitado, com folgas fixas, não se encontra previsto no mapa de pessoal, nem existe - ainda que com folgas rotativas - para a categoria profissional exercida pela trabalhadora.

2.30. Refere ainda que a implementação de tal regime provocaria inevitavelmente períodos de funcionamento descobertos, comprometendo a cobertura necessária ao funcionamento regular das operações, que decorrem entre as 9h00 e as 20h00.

2.31. Alega que uma dessas exigências imperiosas prende-se com o facto de a empresa necessitar de um determinado número de trabalhadores para realizar os horários rotativos, que incluem o sábado e domingo. A aplicação de folgas fixas impediria a garantia do gozo dos dias de descanso semanal aos restantes trabalhadores durante o período do fim de semana, sabendo-se que cada trabalhador deverá folgar ao sábado e domingo, pelo menos uma vez por mês, de acordo com o CCT aplicável.

2.32. Argumenta ainda que, a organização da loja onde a trabalhadora presta funções, exige a prática de horários diversificados e rotativos, com o objetivo de garantir uma distribuição equitativa de turnos entre os trabalhadores, assegurar o atendimento ao público durante todo o horário de funcionamento e responder ao elevado fluxo de clientes, sobretudo aos fins de semana, pelo que a concessão do regime pretendido colocaria em causa a articulação dos horários de todos os trabalhadores, nomeadamente a organização de férias e folgas, implicando um desequilíbrio na alocação dos recursos humanos, o que obrigaria à reformulação do quadro de pessoal e comprometeria a resposta às necessidades dos clientes, com impacto direto na qualidade do serviço prestado.

2.33. Invoca ainda que a concessão do horário solicitado obrigaria à contratação adicional de recursos para colmatar as ausências que daí resultariam, o que acarretaria um impacto oneroso no orçamento da empresa, agravando os já elevados custos operacionais e comprometendo a sustentabilidade da atividade.

2.34. Conclui defendendo que a adoção de um regime de exceção como o pretendido, representaria uma quebra do princípio da igualdade na distribuição de horários e um afastamento do regime de horários diversificados praticado entre todos os trabalhadores. Com efeito, ao fixar as folgas, sempre que um dos restantes trabalhadores estivesse a gozar o seu dia de descanso ao sábado ou ao domingo, não seria possível garantir o funcionamento da loja, que poderia deixar de ter atendimento em qualquer um dos horários.

2.35. 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 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.

2.36. 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 ..., 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”.*

2.37. Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa, não logrou demonstrar que, face ao número total de trabalhadores/as que exercem as mesmas funções da requerente e ao número de trabalhadores/as necessários/as por dia, não é possível elaborar o horário solicitado pela requerente, o qual, inclusive, existe, designadamente o turno 7h30/16h15, e foi criado pela entidade empregadora, conforme se verifica pelo mapa de horários junto pela mesma na sua intenção de recusa.

2.38. Consequentemente, apesar de a entidade empregadora alegar razões que poderiam consubstanciar exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não as logrou demonstrar.

2.39. Particularmente no que se refere à alegação da entidade empregadora de que “[a] implementação de tal regime provocaria inevitavelmente períodos de funcionamento descobertos, comprometendo a cobertura necessária ao funcionamento regular das operações, que decorrem entre as 09:00 e as 20:00 horas”, a empregadora, alegou, mas não concretiza, atendendo ao número de trabalhadores existentes e aos horários a que se encontram afetos, quais os períodos que, alegadamente, ficariam a descoberto pela atribuição do horário flexível solicitado pela trabalhadora requerente.

2.40. O mesmo se verifica no que concerne ao argumento da entidade empregadora da existência de exigências imperiosas ao funcionamento que obstam à atribuição do horário flexível requerido, quando refere, e transcrevemos, que “[u]ma dessas exigências imperiosas, prende-se com o facto de a empresa necessitar de um determinado número de trabalhadores para realizar os horários rotativos, que incluem o sábado e domingo”, uma vez mais, a entidade empregadora, alegou, mas não concretiza, qual o número de trabalhadores necessários para o regular funcionamento da loja onde a trabalhadora presta funções.

2.41. Por fim, cumpre referir-nos ao argumento da empregadora de que a concessão do horário flexível pretendido quanto às folgas fixas ao fim de semana, colocaria em causa a articulação dos horários de todos os trabalhadores, nomeadamente a organização de férias e folgas, o que representaria uma quebra do princípio da igualdade na distribuição de horários e um afastamento do regime de horários diversificados praticado entre todos os trabalhadores.

2.42. No caso de se verificar uma colisão de direitos e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, deve atender-se ao disposto no 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 distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.43. Ou seja, na elaboração do horário, caso os direitos dos/as trabalhadores/as que usufruem horários relacionados com a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, colidam com os períodos de descanso dos demais trabalhadores/as, e/ou tal horário impeça que a entidade empregadora exerça a sua atividade comercial, deverá proceder-se a uma distribuição equitativa por aqueles do dever de assegurar o funcionamento do serviço, sem pôr igualmente em causa os direitos dos demais trabalhadores.

2.44. Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade

de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa/entidade.

2.45. Ou seja, a entidade empregadora, deverá ter presente que, tendo em consideração as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as ao seu serviço, a trabalhadora requerente e todos/as os/as outros/as nas mesmas circunstâncias, deverão poder gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do estabelecimento onde trabalha.

2.46. Salienda-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.47. Por último, enfatiza-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. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, 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. 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, aplicáveis, também, aos/as 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.

IV - A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do n.º 7 do artigo 57.º 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 56.º do Código do Trabalho (Cfr. n.º 1 do artigo 212.º e n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189.º e ss. do Código do Procedimento Administrativo, 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 14 DE JANEIRO DE 2026, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)