

## PARECER N.º 499/CITE/2024

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

Processo n.º 1880-FH/2024

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, em 01.04.2024, por email, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ... a desempenhar funções de ... afeta ao cliente ...

**1.2.** Em 14.03.2024, por carta registada, rececionada a 15.03.2024, **em formulário não dirigido à empresa, a trabalhadora solicita** a prestação de trabalho em regime de horário flexível, **indicando manuscritamente** o horário das **08h00 às 16h00** (manhã) e, **com caligrafia ilegível**, o que parece ser das “08h00” às 18h00 (tarde). Requer, ainda, manuscritamente, **não trabalhar aos fins-de-semana e feriados**. Assinala, com uma cruz, no formulário, que declara que o filho menor de 12 anos vive consigo em comunhão de mesa e habitação. O formulário foi instruído com cópia da ata de conferência de pais datada de 14.09.2022, da regulação parental em tribunal constando que o filho fica a residir com a mãe que exercerá as responsabilidades parentais dado que o pai não contacta o filho a 14.09.2022 e cópia do agregado familiar declarado à AT datado de 13.02.2023.

**1.3.** Em 22.03.2024, a entidade empregadora proferiu a seguinte intenção de recusa, como se transcreve:

“(...)”

*ASSUNTO: Requerimento de horário de trabalho em regime de horário flexível*

*Exma. Senhora*

*Acusamos a receção da sua carta em referência para atribuição de um horário de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, relativamente ao qual nos cumpre tecer as seguintes considerações:*

*a) Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a ..., a ... e o ..., publicado no BTE nº ..., com revisão global publicada no BTE nº ..., aplicável à relação laboral, ... «É o trabalhador*

- que presta serviços de ..., de acordo com as instruções recebidas», cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.
- b) Nos termos do artigo 220.º do Código do Trabalho, entende-se trabalho por turnos «qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (...) podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas» (sublinhado nosso).
- c) Como é do seu conhecimento, à semelhança dos mais de 3100 funcionários da ..., não presta serviço em instalações pertencentes à empresa, antes sim nas instalações dos seus clientes, sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos ... a afetar a cada local.
- d) Actualmente encontra-se a prestar serviço nas instalações do ...
- e) A "Escala 4" na qual se encontra inserida compreende diversos postos, prestando V.Exa. serviço, exclusivamente, nos postos "Parque 2", "Parque 3 e "Frente Loja".
- f) A referida escala compreende vários horários.
- g) Conforme é do seu conhecimento, cumpre actualmente, na referida escala os seguintes horários em regime de turnos rotativos:
- i. 08h00/16h00 - Parques 3
  - ii. 16h00/24h00 - Parques 3
  - iii. 15h00/16h00 - Parques 2
  - iv. 15h30/22h30 – Frente Loja
  - v. 22h30/23h00 – Entrada 2
- h) Os turnos, organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação coletiva, integram os vários horários e são assegurados pelo requerente e por outros três trabalhadores.
- i) Nos termos da Cláusula 22.ª do CCT, a qual regula o regime da adaptabilidade, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário ser aumentado até dez horas diárias.
- j) Para garantir que todos os horários contratados pela empresa com os seus clientes são efetivamente assegurados pelos ... e que estes cumprem uma carga horária média de 40 horas semanais (aquela a que corresponde o vencimento mensal), os trabalhadores têm que prestar serviço nos diversos horários.
- k) A prestação de trabalho nos termos indicados garante, como referido, que os trabalhadores cumprem o número médio de horas semanais legalmente obrigatórias (40 h),
- l) garantem o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Cláusula 24.ª do CCT, incluindo a atribuição de, no mínimo, duas folgas ao Domingo em cada oito semanas.

- m) e garantem o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da Cláusula 24<sup>a</sup> do CCT.
- n) O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, com os fundamentos ali constantes, considera apenas os seguintes períodos: i) manhã 08h00/16h00 e ii) tarde 08h00 às 18h00, com exclusão dos dias feriados e fins de semana, pelo que aqui consideraremos a amplitude horária 08h00/18h00 em dias úteis.
- o) Desde logo, os postos onde presta serviço não contemplam qualquer horário das 08h00 às 18h00, pelo que, objectivamente, nunca seria possível atribuir este horário de trabalho, mesmo considerando o regime da adaptabilidade.
- p) Já no que concerne ao horário das 08h00 às 16h00 em dias úteis, verifica-se uma impossibilidade objectiva de atribuição porquanto, sempre que ocorra um feriado de segunda a sexta feira, deixará V. Exa. de cumprir uma média de 40 horas de trabalho semanal, o que implica que a P. tenha prejuízo com a execução do serviço.
- q) De facto, sendo os custos imputados ao Cliente tendo em conta a carga horária prestada, não executando V. Exa. serviço aos feriados e não podendo a ... reduzir-lhe a retribuição, terá aquele serviço que ser assegurado como trabalho extraordinário pago a outro colaborador, com sério prejuízo patrimonial.
- r) Para o mesmo dia/horário, a ... teria que pagar a dois colaboradores, um ao valor normal (que não trabalharia) e outro ao valor do trabalho extraordinário (aquele que asseguraria o serviço).
- s) Ora, como se verifica pelo exposto, o período horário considerado pela requerente é de tal modo rígido, que não permite qualquer margem de ajustamento à empresa.
- t) Acresce que nos termos do regime previsto no artigo 56<sup>o</sup> do Código do Trabalho, o trabalhador apenas pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- u) O trabalhador não pode no referido regime fixar o horário pretendido, retirando a margem de organização necessária à Empresa.
- v) Aliás, bem a este propósito já se pronunciaram os nossos tribunais, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18.05.2016, no âmbito do processo n.º 1080/14.7T8BRRR.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):  
"Dispõe o art.º 56<sup>o</sup>, do Código do Trabalho, que:  
1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica 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- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- 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.

4- O trabalhador que trabalhe 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.

5- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Vemos que, também aqui, a A, (empregadora) tem razão nas suas pretensões, uma vez que, mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido - depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.

A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, "Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais", 3.ª edição, que:

"Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4 )...

Não é o caso dos autos, uma vez que a R (trabalhadora) pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito;  muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários.

Assim, também por esta via, seria procedente a pretensão da A. (empregadora)"

**E, com efeito, o "horário flexível" que caberia ser fixado à A. como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela R, questiona quer os próprios termos do contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do art.º 57.º, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A. que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art.º 198.º e 212.º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (art.º 212.º do CT).**

**Bem como certo será que a margem de manobra da A. para organizar o horário da R. não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e**

**respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde a R. está inserida e que é também a razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência, (...) (negrito nosso)**

- w) *Para além do mais, impondo um horário rígido com hora de início e fim correspondente a 8 horas diárias (08h00/16h00), o trabalhador retira ao empregador a possibilidade de organizar horários de acordo com o regime de adaptabilidade consagrado no CCT (que prevê turnos de até 10 horas/dia), não deixando qualquer margem de manobra.*
- x) *Este mesmo entendimento já foi aliás sufragado no recentíssimo parecer da CITE nº 296/CITE/2023, proferido em 29 de Março de 2023, no âmbito do processo nº CITEFH/1068/2023, em cujo ponto 2.22 se pode ler:*
- 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*
- y) *Sem prejuízo de tudo o que aqui ficou aduzido, importa trazer à colação uma importante questão formal. Efectivamente, o pedido para atribuição de um horário flexível que entregou na ... via CTT, vai dirigido ao "Diretor de Serviços de Recursos Humanos" com morada sita na ....*
- z) *Ora, para além do pedido não vir dirigido à ..., esta empresa não possui qualquer instalação na referida morada...*
- aa) *Do referido pedido consta ainda o seguinte endereço de correio electrónico: ...*
- bb) *Contudo, uma vez mais, a ... não possui o endereço de correio electrónico indicado...*
- cc) *Resulta do exposto que, na realidade, o pedido para atribuição de um horário. de trabalho em regime de horário flexível, não tendo sido dirigido à ..., nem sequer deveria ser apreciado,*
- dd) *Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de ... e conseqüentemente fazer perigar a relação contratual existente entre o Cliente e a ..., com reflexo directo na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores, concretamente e, nomeadamente, por retirar completamente a margem de manobra para organização de horários ao empregador.*
- ee) *Nos termos do disposto nas Cláusulas 22.ª e 24.ª do CCT, a atividade da segurança privada, caracteriza-se pela rotatividade de postos e de turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outros tipos de horários, facto que é do conhecimento de todos os trabalhadores que*

*operam no sector e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho.*

*ff) Acresce que as condições suprarreferidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da atividade.*

*gg) O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade da segurança privada, constitui condição essencial para a sua contratação*

*Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mormente pela inexistência de um turno enquadrável no período solicitado e ainda pela necessidade de dar cumprimento às disposições legais, entre as quais se enquadram as disposições do CCT e por se encontrar formalmente inquinado, cumpre-nos comunicar a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.*

*(...)”*

**1.4.** Não consta do processo remetido à CITE que a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa.

## **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 artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** 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 subseqüentes 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 artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.19.** 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 diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** 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

---

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

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

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.

**2.27.** Ora, no caso em apreço, **a trabalhadora, em formulário pré-preenchido e não dirigida à empresa, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando manuscritamente, o horário das 08h00 às 16h00 (manhã) e de forma ilegível, o que parece ser das “08h00” às 18h00 (tarde) e, ainda, de não trabalhar aos fins-de-semana e feriados,** parecendo resultar que pretende trabalhar na amplitude das 8h00 às 18h00, em dias úteis. Comprova que o filho vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

**2.28.** Por sua vez, **a entidade empregadora apresenta intenção de recusa com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa e em sumula, mormente pela inexistência de um turno enquadrável no período solicitado bem como em o pedido de prestação de trabalho em horário flexível da trabalhadora entregue na empresa se encontrar formalmente inquinado,** uma vez que considera apenas os seguintes períodos: i) manhã 08h00/16h00 e ii) tarde 08h00 às 18h00, com exclusão dos dias feriados e fins de semana, considerando a amplitude horária 08h00/18h00 em dias úteis, os postos onde presta serviço não contemplam qualquer horário das 08h00 às 18h00, pelo que, objetivamente, nunca seria possível atribuir este horário de trabalho, mesmo considerando o regime da adaptabilidade, **trazendo à colação uma importante questão formal, de o pedido para atribuição de um horário flexível ter sido entregue, via CTT, na morada da empresa mas não ser dirigido à entidade empregadora,** por dirigido ao "Diretor de Serviços de Recursos Humanos" com morada sita na ..., para além do pedido não vir dirigido à empresa, esta não possui qualquer instalação na referida morada, constando ainda um endereço de correio eletrónico que não é o da empresa.

**2.29.** Pelo que **cumpre, antes de mais, verificar se o pedido da trabalhadora cumpre todos os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho:** o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a elaborar pela trabalhadora tem de conter todos os requisitos legais exigíveis, nomeadamente, **deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação do horário flexível pretendido bem como o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos),** declarando que o/a menor de 12 anos vive consigo em comunhão de mesa e habitação, em cumprimento do exigido no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.30.** Em face do supra exposto, por o pedido elaborado por escrito, não se encontrar dirigido ao

empregador e a indicação do horário flexível pretendido ter sido formulado com uma caligrafia ilegível e, ainda, por não indicar o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos) bem como por indicar a idade comprovando, assim, que o filho é menor de 12 anos, **conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais em cumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, não pode o mesmo proceder**, prejudicando a análise da intenção de recusa proferida com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa.

2.31. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, nomeadamente, com requerimento dirigido à entidade empregadora, com a indicação do prazo previsto, durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível, dentro do limite aplicável (até o filho menor atingir os 12 anos de idade) e ao escolher o horário flexível deverá fazê-lo de forma legível e ter em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções e que lhe permita cumprir com o período normal de trabalho que está vinculada.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**3.2.** A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, nomeadamente, com requerimento dirigido à entidade empregadora, com a indicação do prazo previsto, durante o qual pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível, dentro do limite aplicável (12 anos de idade) e ao escolher o horário flexível deverá fazê-lo de forma legível e ter em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções e que lhe permita cumprir com o período normal de trabalho que está vinculada.

**3.3.** O presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao/à trabalhador/a 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 e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 24 DE ABRIL DE 2024.**