

PARECER N.º 30/2025

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 12.02.
Processo n.º 7274 - FH/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 26.12.2024, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de 18.11.2024, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que tem a categoria profissional de operador de armazém e pretende trabalhar no regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, por ter um filho com 8 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.
 - 1.2.2. O trabalhador pretende um horário entre as 9h00 e as 19h00, de terça a sexta-feira de modo a cumprir as 40 horas semanais.

- 1.2.3. O prazo do pedido do referido horário é até o filho perfazer os 12 anos, enquanto durarem as circunstâncias que o determinaram o citado pedido.
- 1.3. Em 04.12.2024, a entidade empregadora responde ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“O empregador não classifica nem enquadra que o seu pedido seja de horário flexível, como a lei laboral impõe, mas irá responder e seguir formalismos legais, como se de tal se tratasse.*
- 1.3.2. *Como é do seu conhecimento, V. Exa, exerce funções desde 2018, como Operador de Armazém, incumbindo-lhe efetuar o “picking” dos equipamentos, funções que consistem em recolher as mercadorias faturadas aos clientes nas prateleiras do armazém e embalá-las por forma a serem expedidas por meio do transportador para os clientes.*
- 1.3.3. *O horário laboral, desde que foi contratado (junho de 2018) é de 2ª a 6ª feira, das 13h00 às 21h00; com descanso ao sábado e domingo.*
- 1.3.4. *Por acordo mútuo o trabalhador tem pontualmente prestado o seu trabalho em horários diferentes do definido inicialmente, mas sempre com prestação diária, 5 dias uteis na semana, com descanso ao sábado e domingo.*
- 1.3.5. *Como trabalhador, nesse regime, poderia escolher as horas de início e termo da sua atividade, mas desde que seja dentro da margem estipulada pelo empregador, sempre de acordo com as alíneas a) e b) do n.º 3 do art.º 56.º do Código do Trabalho.*

- 1.3.6. *É ao empregador, com o seu poder de direção, que cabe fixar o horário de trabalho, de acordo com as alíneas a), b) e c) do art.º 56.º n.º 3 e n.º 4 do Código do Trabalho.*
- 1.3.7. *Como é do seu conhecimento, a sua empregadora tem necessidade de ter um horário de funcionamento alargado, uma vez que o grande fluxo de faturas emitidas aos clientes ocorre no período da tarde, recorrendo por essa razão a um regime de laboração de 12 horas por dia, tendo para isso organizado horários diferentes para os trabalhadores com as mesmas funções das suas, a saber: - horário das 09.00 horas às 18.00 horas com intervalo das 13.00 h às 14.00 horas; - horário das 13.00 às 21.00 horas, com intervalo de 20 minutos.*
- 1.3.8. *O horário que sugeriu das 09.00 às 19h, só de terça a sexta-feira e excluindo laborar, às segundas feiras é um pedido de horário fixo, com total alteração unilateral de horário, não de flexibilidade, com imposição de horário, para desempenhar as suas funções.*
- 1.3.9. *O seu pedido não cumpre os preceitos legais que constam dos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho, desvirtua pressupostos e fundamentos, pretendendo usufruir de "dia de folga", (a 2 feira), à margem dos horários delineados pelo empregador.*
- 1.3.10. *Ora ao não pretender trabalhar à segunda-feira, é entendimento da empresa que o pedido ultrapassa os limites a que se refere o n.º 2 do art.º 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.11. *É conferido ao trabalhador a escolha de horas de entrada e saída, mas essa margem horária é determinada e estipulada pelo empregador e não imposta pelo trabalhador.*

- 1.3.12.** *O seu pedido, consiste, em termos práticos, a mais 1 dia de descanso/folga às segundas-feiras: ora este pedido está completamente fora do âmbito do regime de horário flexível, não se enquadra no direito a horário flexível, conforme estabelecido no art. 55.º do Código do Trabalho, que em resumo, organizaria os períodos de início e fim do horário diário de trabalho.*
- 1.3.13.** *Com o seu pedido, ficaria com 3 dias de descanso semanal, sem fundamento legal, muito menos no âmbito do horário flexível onde se apoiou e que até origina desigualdade e discriminação com os seus outros colegas de trabalho, que prestam atividade nas mesmas condições que o ora trabalhador.*
- 1.3.14.** *O seu pedido para ter como horário — de terça-feira a sexta-feira das 9h às 19h - desvirtua o conceito e as regras do horário flexível, pois impõe unilateralmente um horário inflexível, que não respeita o período de horas mínimas de trabalho diário, pois não o pretende prestar às segundas feiras.*
- 1.3.15.** *O artº 56.º n.º 2 alíneas a) e b) do Código de trabalho impõe que o horário contenha 1 ou 2 períodos de presença obrigatória diária, o que não sucede se excluir a sua prestação de trabalho, às segundas-feiras.*
- 1.3.16.** *O horário de trabalho nos termos em que solicita deixaria a descoberto todas as 2ª feiras, sem exercer quaisquer funções, ficando com dia livre; mais se reitera que fez um pedido rígido, inflexível e tirando poder de direção ao empregador, pois é a entidade que tem o direito de definir os horários de acordo com regras laborais e o dever*

de o fazer com o devido respeito pela harmonização da atividade profissional com a vida familiar.

1.3.17. A recusa da entidade empregadora sobre o seu pedido de alteração de horário, é fundamentado, em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador.

1.3.18. O horário que propõe, põe em causa o funcionamento da entidade empregadora, impossibilitando a organização diária do estabelecimento onde o trabalhador presta as suas funções, conforme art n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

1.3.19. O empregador comprova que com esse horário, irá originar constrangimentos bem reais e práticos:

1.3.20. A função do trabalhador é efetuar o “picking” dos produtos faturados aos clientes, sendo estatisticamente comprovado que na atividade do empregador, essa faturação acontece com a seguinte repartição no tempo: - maioria da faturação do empregador ocorre das 13h às 21h, com um pico de fluxo entre as 15h - 19h e apenas uma pequena parte da faturação ocorre no período da manhã.

1.3.21. Os trabalhadores que têm as mesmas funções das suas, têm horário das 13.00 horas, às 21.00 horas, (de segunda a sexta-feira), exceção feita a 1, ou 2, que por mútuo acordo e rotativamente, cumprem o horário das 09.00 horas às 18.00 horas, por forma a satisfazer a reduzida atividade do departamento durante o período da manhã.

1.3.22. No período da manhã, a faturação das encomendas é reduzida, pelo que a maior parte dos seus colegas de trabalho, com as mesmas

funções, tem o horário das 13.00 horas às 21.00 horas (2ª a 6ª feira), pelo enorme fluxo e volume de encomendas, que são rececionadas sempre nesse período.

1.3.23. *Alterar o horário excluindo o trabalho às segundas-feiras, conforme sua pretensão, vai implicar sobrecarga para os restantes colaboradores e o recurso a trabalho suplementar, pois haverá menos um trabalhador durante um dia inteiro.*

1.3.24. *A atividade de uma empresa de distribuição grossista como a empregadora, tem como fulcral a rapidez na entrega dos seus produtos. A expectativa dos clientes da empresa é a de receber os seus pedidos no dia útil seguinte aquele em que os efetuam.*

1.3.25. *Tal é imperioso para o reconhecimento pelos clientes de um bom serviço prestado pela empresa.*

1.3.26. *Uma criteriosa gestão dos tempos de trabalho dos colaboradores do sector da logística, permite que não haja material faturado que não seja expedido no próprio dia para o seu destino. Se isso acontecesse geraria insatisfação nos clientes”.*

1.4. Não consta do presente processo, que o trabalhador requerente tenha apresentado a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“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”*.
- 2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que, *“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;*
 - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”*.
- 2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).
- 2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“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”.

2.2.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal:

“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”.*

2.2.2. O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”.*

2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao*

exercício da parentalidade", estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.5. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.6. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, que são os limites previstos na lei, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.7. E, 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.

- 2.8.** Na verdade, existe uma questão prévia que impede a verificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, que é o facto de o trabalhador requerente não ter escolhido, dentro de certos limites, nomeadamente, dentro dos turnos existentes, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, que é de 8 horas por cada dia dos 5 dias úteis de trabalho da semana, ou seja, de 2ª a 6ª feira, das 09.00 às 18.00 horas (com intervalo das 13.00 às 14.00 horas) ou das 13.00 às 21.00 horas (com intervalo de 20 minutos) e não das 9h00 às 19h00, de terça a sexta-feira, como pretendia o trabalhador.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.

- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, do dever de facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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 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 EM 15 DE JANEIRO DE 2025, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.