

## PARECER N.º 1376/CITE/2024

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.  
**Processo n.º 6926 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 28.11.2024, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., 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 horário flexível, de 24.10.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Venho requerer, nos termos e para os efeitos do disposto no Artigo 56.º do Código do Trabalho, que me seja aplicado o regime de horário flexível, atendendo a que tenho uma filha menor, de 13 (treze) meses.*
  - 1.2.2. *O meu agregado familiar é composto, por mim, pelas minhas duas filhas, menores de idade.*

- 1.2.3.** *A minha filha frequenta o Jardim de Infância, que tem um horário compreendido entre as 7h30 e as 19h00 da tarde.*
- 1.2.4.** *Nos finais de semana, e feriados, não disponho de alguém que possa cuidar da bebé, estando inteiramente à minha responsabilidade e cuidado.*
- 1.2.5.** *Nessa conformidade, solicito a vossa ajuda para que o meu período normal de trabalho, seja compreendido entre as 8h00 e as 18h00, de segunda a sexta-feira. Sendo que dos horários disponíveis entre este horário estou disposta a efetuar qualquer um.*
- 1.2.6.** *Assim, em cumprimento do estipulado no Artigo 57.º do Código do Trabalho, sou a reiterar pedido de prestação de trabalho em regime de trabalho flexível.*
- 1.2.7.** *Mais declaro que, recorro a este pedido, por ser a única possibilidade de que disponho, para acompanhar a minha filha e não tenho qualquer outra alternativa".*
- 1.3.** Em 18.11.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *"No seguimento do pedido que realizou, através de carta rececionada a 29/10/2024 e que qualificou como 'horário flexível", ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, cumpre-nos, em prazo, comunicar que o recusamos, uma vez que não tem a Empresa como aceder ao pedido nos moldes realizados, porquanto:*

- 1.3.2.** Desde logo, a indicação de um horário de trabalho das 08H00m às 18h00m, de segunda a sexta-feira não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do seu horário de trabalho para um horário de trabalho fixo durante, não indicando o período pelo qual pretende, não deixa qualquer margem de opção ao empregador na determinação do horário de entrada e saída.
- 1.3.3.** Ora, a sua pretensão não só não tem amparo na lei, nomeadamente no artigo 56.º do Código do Trabalho, como viola os termos entre nós e por nós expressamente contratualizados, na medida em que foi contratada para prestar serviço em regime de turnos rotativos.
- 1.3.4.** Há que considerar que o horário requerido não contempla nenhum dos horários planificados na loja onde desempenha as suas funções, não podendo, pois, a Empresa começar a (i) criar horários em função das necessidades de cada um dos trabalhadores nas suas condições, ou outras devidamente consagradas, (ii) nem abrir o referido precedente, sob pena de deixar de pautar por uma gestão equilibrada e de equidade, e de ter controlo sobre essa mesma.
- 1.3.5.** Nos termos do disposto no artigo 57º, n.º 1, b), alínea ii), para efeitos de instrução do pedido de horário flexível (caso se tratasse de um verdadeiro horário flexível nos termos e ao abrigo do disposto no art. 56º do CT), teria V. Exa. de nos entregar uma declaração da qual conste que a sua filha vive consigo em comunhão de mesa e habitação — o que não fez.
- 1.3.6.** Ainda que a loja tenha um horário de abertura ao público das 09h00 às 21h30, como tem conhecimento, o horário de laboração é superior — 06h às 22h30, na medida em que é essencial toda uma preparação

*(prévia e posterior) da loja (nomeadamente reposição, organização, preparação de seções como peixaria, picking, etc.).*

- 1.3.7.** *Sendo que, também não pode a Empresa prejudicar os trabalhadores que não se enquadram no âmbito das referidas responsabilidades familiares sobrecarregando-os com os horários diurnos e noturnos. Também estes com direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*
- 1.3.8.** *Aliás como titular de loja, nunca poderia entrar depois das 06h00 e considerando que se coloca a trabalhadora, a ajudar como “apoio” nunca poderia entrar depois das 07h30.*
- 1.3.9.** *Por exemplo, numa terça-feira (12/11/2024), é necessário de 4,5 para a abertura e de um apoio à meia da noite, entre as 18h e as 21h00, para garantir o pico do jantar.*
- 1.3.10.** *A trabalhadora saindo às 18h00, também prejudica a organização de loja, pois não temos forma de cobrir o momento mais movimentado da venda, deixando várias necessidades em loja.*
- 1.3.11.** *Acrescenta-se ainda que, a aqui trabalhadora não é a única que tem horário flexível na loja, o que prejudica imenso a organização da loja. Atendendo que, atualmente temos dois horários flexíveis de segunda a sexta feira e um pedido de horário flexível de segunda a sexta feira das 09h — 17h30. Sendo que mais um horário flexível impossibilita a organização normal da loja.*
- 1.3.12.** *Por outro lado, se entenda, que ao não indicar o prazo, que requer pelo período, até o menor perfazer 12 anos, cumpre apelar à razoabilidade do prazo pelo qual é apresentada a sua pretensão, na*

*medida em que a mesma, no seu enquadramento jurídico, tem em consideração a necessidade atual.*

**1.3.13.** *Sendo que, sem prejuízo de entendermos que o seu pedido não consubstancia um “pedido de horário flexível”, ao abrigo do disposto no art. 56º do CT e seguintes, volvido esse prazo, enviaremos o processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e do Empresa para que, querendo, emita o seu parecer”.*

**1.4.** Em 22.11.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e refutando os argumentos da entidade empregadora.

## **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.º3 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 respeita à declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o/a trabalhador/a, o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57º do Código do Trabalho não refere que a citada declaração tenha que ser efetuada pelo/a trabalhador/a ou por qualquer entidade idónea para o efeito, pelo que esta declaração pode e deve ser efetuada pelo/a trabalhador/a, que, assim, se torna o/a único/a responsável pela sua veracidade.

- 2.5.** Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da trabalhadora requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.6.** No que respeita aos fins de semana, os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.8.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe 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”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.9.** A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso



semanal e dos intervalos de descanso" [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra "Direito do Trabalho"].

- 2.10.** 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, 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.
- 2.11.** 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.
- 2.12.** Ora, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários

e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora no seu local de trabalho.

- 2.13.** Salienta-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.
- 3.2.** A entidade empregadora 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º1 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 18 DE DEZEMBRO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**