

PARECER N.º 115/CITE/2025

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 524 - FH/2025

I – OBJETO

- 1.1. Em 24.01.2025, 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 27.12.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho por este meio solicitar a V .Ex.ª a concessão do regime de horário de trabalho flexível ao abrigo do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, de modo a acompanhar a minha filha, nascida em 12/12/2022, atualmente com 2 anos. Comprometendo-me a prescindir deste horário se a minha situação familiar se alterar.*”

- 1.2.2. *Fundamento a necessidade do horário para prestar apoio imprescindível a filha menor de 12 anos, nascida em 12/12/2022, visto que atualmente me encontro em uma situação de monoparentalidade onde o outro progenitor, devido à sua atividade profissional exercida fora de Portugal não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a criança necessita.*
- 1.2.3. *Declaro ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*
- 1.2.4. *Solicito assim que seja concedido este horário a partir do mês de fevereiro de 2025, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos. Considerando o disposto no artigo 56.º, do Código de Trabalho, proponho que o referido horário contenha: Período de Início às 08:00 hrs e Período de Termo às 18:00 hrs (Cumprindo a carga horária de 20 Horas Semanais, Terça, Quarta e Quinta), visto que o infantário tem abertura as 07:30 hrs e Fecho as 19:00 hrs.*
- 1.3. Em 16.01.2025, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Cumpre, relevar que V. Exa., com o seu pedido, não indicou o prazo previsto para a vigência da modalidade de horário ora requerida, conforme determinam os artigos 56.º, n.º 1 e 57.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho. Assim, apresentar um alegado pedido de horário flexível com fundamento em necessidades de conciliação familiar e laboral, sem a indicação de um prazo, consubstancia um claro abuso*

de direito e, obviamente, uma falta de consciência da verdadeira necessidade.

- 1.3.2.** *Ora, analisando o pedido apresentado por V. Exa., verificamos que este foi submetido a 27 de dezembro de 2024, com o intuito de que o horário pretendido seja implementado em janeiro de 2025. Assim, é evidente que não se encontra cumprido o requisito legal de apresentação do pedido com antecedência mínima de 30 dias, uma vez que a data de submissão e a data pretendida para início do regime não cumprem o prazo legalmente exigido.*
- 1.3.3.** *Desde logo, cumpre salientar que a indicação por parte de V. Exa. do horário pretendido é com o “Período de início às 08:00 e Período de termos às 18:00”. não consubstancia um pedido de horário flexível, nos termos definidos no artigo 56.º do Código do Trabalho. Este artigo visa possibilitar ao trabalhador a harmonização da sua vida profissional e familiar, através da flexibilidade nos períodos de início e término da jornada laboral, mas sempre salvaguardando uma margem de decisão ao empregador quanto à organização do horário.*
- 1.3.4.** *O horário indicado por V. Exa., pelo contrário, configura-se como um pedido de alteração contratual para um horário fixo e rígido, que não cumpre os pressupostos de flexibilidade exigidos pela norma. Com efeito, tal pretensão não concede qualquer possibilidade de ajustamento por parte da entidade empregadora nos períodos de entrada e saída, violando, assim, os critérios previstos no artigo 57.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho, que exige expressamente a indicação de prazos concretos para a aplicação do regime, salvaguardando o limite temporal da sua duração e garantindo a necessária compatibilização com os interesses da empresa.*

- 1.3.5. *Importa salientar que a natureza da atividade desempenhada por V. Exa. e a organização do trabalho na nossa empresa não permitem atender ao horário pretendido (08:00 – 18:00) sem causar prejuízo significativo ao normal funcionamento operações.*
- 1.3.6. *O regime de turnos em que V. Exa. está integrada assenta numa janela horária de funcionamento das 05:00 às 22:30, de forma a garantir a cobertura total das necessidades da loja e a prestação de um serviço eficiente aos clientes.*
- 1.3.7. *O horário solicitado por V. Exa., que estipula exclusivamente o período entre as 08h00 e as 18h00, não respeita este princípio, pois não permite qualquer ajustamento por parte da empresa nem corresponde a um horário flexível, mas antes a um horário fixo, incompatível com o modelo organizacional em vigor.*
- 1.3.8. *Adicionalmente, importa destacar que o horário requerido não se enquadra em nenhum dos horários atualmente planificados na loja onde V. Exa. desempenha as suas funções. A empresa não pode, portanto: – Criar horários individualizados e desfasados para atender às necessidades específicas de cada trabalhador. – Abrir precedentes que comprometam a gestão equitativa, uniforme e equilibrada dos horários de trabalho, sob pena de inviabilizar o controlo e a eficiência na organização laboral.*
- 1.3.9. *Ainda que a loja tenha um horário de abertura ao público das 09h00 às 21h30, como tem conhecimento, o horário de laboração é superior – 05h00 às 22h30, na medida em que é essencial toda uma preparação (prévia e posterior) da loja (nomeadamente ..., etc.).*

- 1.3.10.** *Sendo que, como bem sabe, parte dessa preparação ocorre logo no horário da manhã antes da abertura de loja e, outra, no horário da noite, após o encerramento da loja. Não sendo, assim, esse horário compatível com as necessidades operacionais e funcionais da loja, na medida em que as tarefas adstritas a essas franjas horárias são essenciais para a loja funcionar em pleno, e para todo o seu funcionamento durante o dia ser operacional o suficiente para desenvolver a atividade da Empresa e a sua sustentabilidade.*
- 1.3.11.** *Esta redistribuição de turnos traria um impacto direto na carga horária e nas condições de trabalho dos outros colaboradores, uma vez que seriam obrigados a realizar mais aberturas e fechos de loja, aumentando a sua carga de trabalho de forma desproporcional. O impacto seria ainda mais acentuado caso outros colaboradores também viessem a solicitar alterações de horário flexível. Isto resulta em desequilíbrios na gestão da equipa e aumentar o risco de insatisfação laboral, diminuição produtividade, criando um precedente difícil de gerir pela empresa”.*
- 1.4.** *Em 20.01.2025, 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, referindo, nomeadamente, que: “Não foi solicitada a implementação para janeiro de 2025, porque a Trabalhadora e seu coordenador de loja acordaram que no mês de janeiro ela permaneceria realizando o horário no qual ela já cumpre há 1 ano, que é das 08:00 às 18:00 hrs, até a resposta do pedido de horário flexível para fevereiro fosse respondida para ambos”.*

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 solicitação do horário flexível por parte do/a trabalhador/a com a antecedência de 30 dias, relativamente à data de produção de efeitos do citado horário, está o referido prazo de antecedência legalmente previsto no interesse da entidade empregadora, que poderá sempre fazer cumprir esse prazo.

- 2.5. Relativamente ao prazo de duração do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do mencionado prazo 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 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.

- 2.7. 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.
- 2.8. 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.
- 2.9. 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.
- 2.10. 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.

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, o pedido da trabalhadora possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.
- 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 12 DE FEVEREIRO DE 2025, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE
PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E
DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**