

PARECER N.º 148/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 734 – FH/2025

I – OBJETO

1.1. Por carta registada de 04.02.2025, a CITE recebeu, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

1.2. Por carta regista remetida a 07.01.2025 e recebida pela entidade empregadora a 08.1.2025, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

“(...)”

1. *Como é do V/ conhecimento, a trabalhadora ora requerente tem a seu cargo um filho menor, com apenas três anos de idade. (Cf. Doe. 1)*

2. *Para poder cuidar do seu filho, a trabalhadora necessita, impreterivelmente, de exercer a sua atividade profissional num horário que se coadune com as necessidades do seu filho, só assim sendo possível a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

3. A trabalhadora vive atualmente sozinha com o seu filho, o que expressamente declara e é atestado pelo documento 2, que se anexa, e também ainda não conseguiu regular as responsabilidades parentais com o pai do menor, o que acaba por dificultar a gestão do seu dia-a-dia, face à incerteza sobre a disponibilidade do progenitor para cuidar da criança nos horários em que a requerente tem atualmente que trabalhar.

4. O menor está, atualmente, a frequentar o ensino pré-escolar, porém, esta solução está longe de cobrir as necessidades da mãe e do menor, pois, além desse estabelecimento escolar estar encerrado aos fins-de-semana, a verdade é que, nos dias úteis, o menor só tem horário, das 9h:00 às 12h:00 e das 14h:00 às 16h:00.

5. Fora desse horário a requerente está atualmente dependente da ajuda de terceiros, sendo que, destes nenhum consegue assegurar os cuidados da criança para além das 18h:00, pelo menos, sem que isso lhes implique sacrifícios pessoais, que a ora requerente não lhes pode exigir.

6. Nesse sentido e de forma a poder assegurar o acompanhamento do seu filho menor, pelo menos nesta fase mais complicada, não resta outra alternativa à trabalhadora, a não ser solicitar a V/Exa que lhe seja atribuído um horário de trabalho flexível, compreendido, nos dias úteis, entre as 9h:00 e as 13h:00, reduzindo, assim, o período de descanso para almoço, em uma hora, e das 14h:00 às 18h:00.

7. Solicitando, ainda, nesse âmbito, provisoriamente, a dispensa de horário noturno e do serviço de disponibilidade durante os fins-de-semana.

(...)

11. Assim, sem descuidar as necessidades da entidade empregadora, as quais tudo fará para tentar acautelar, a trabalhadora vem solicitar a V I Exa que, pelo menos, até conseguir regular as responsabilidades parentais com o progenitor do menor, lhe seja concedido um período normal de trabalho diário compreendido entre, as 9h:00 e as 18h:00, com dispensa de trabalho no turno e do serviço de disponibilidade durante os fins-de-semana.

(...)

14. Finalmente, a trabalhadora compromete-se, caso a sua situação familiar se altere, a comunicar à entidade empregadora a sua nova disponibilidade, devendo até lá, ser-lhe aplicado o regime de horário flexível, entrando este em vigor, 20 dias após esta comunicação, nos termos do art. 57, no 8, al. a) do CT

(...)"

1.3. Por carta data de 13.012024 e recebida pela trabalhadora na mesma data, a entidade empregadora comunica à trabalhadora o seguinte:

"(...) Da análise do S. pedido constatou-se desde logo que, para além de não ter sido apresentado com a antecedência de 30 dias prevista nos termos legais, o mesmo é omissivo quanto ao prazo durante o qual

pretende exercer as suas funções em regime de horário flexível. A este propósito, infere-se da S. carta que V. Exa. pretende beneficiar deste regime por tempo indeterminado, limitando-se a referir que o solicita " (...) pelo menos, até conseguir regular as responsabilidades parentais com o progenitor do menor (...)", pelo que não se cumpre minimamente o disposto no artigo 57.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho.

Nesse contexto, a ... não se encontra em condições de apreciar o S. pedido e, em consequência, tomar uma decisão definitiva sobre o mesmo.

Com efeito, convidamos V. Exa. a retificar o pedido apresentado à ... em obediência com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, colmatando, dessa forma, as omissões / irregularidades acima indicadas, para que a ... o possa analisar e, oportunamente, proferir uma decisão sobre o mesmo. A retificação do pedido atrás mencionada deverá ser comunicada, por escrito, à ... até ao dia 16.01.2025, sob pena de a mesma vir a proferir uma decisão tendo por base os elementos apresentados por V. Exa. na missiva de 06.01.2025. (...)

1.4. Por carta regista remetida a 15 .01.2025 e recebida pela entidade patronal a 16.01.2025, a trabalhadora responde à comunicação da entidade empregadora, nomeadamente o seguinte:

“(...) vem esclarecer que, contrariamente ao exposto, o pedido em mérito foi efetuado com a necessária antecedência, reportando-se o ponto 14 do pedido em causa, apenas à possibilidade de o regime de horário

flexível solicitado entrar em vigor no prazo de 20 dias após aquela comunicação, caso, nos termos do art. 57, n.º 8, al. a) do CT, se viesse a considerar que o empregador aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.

Por outro lado, no que respeita ao prazo de duração efetiva deste pedido, esclarece-se que a intenção da trabalhadora era que o mesmo só se aplicasse durante o tempo estritamente necessário, para que esta pudesse regular as responsabilidades parentais com o pai da criança, prazo esse que, não dependendo só de si, é, por ora, impossível de determinar com rigor.

Porem, face à V/ compreensível insistência e não sendo possível determiná-lo para já com exatidão, a trabalhadora esclarece que, pretende beneficiar da aplicação do regime de horário de trabalho flexível durante um ano, contado desde a sua efetiva aplicação, crendo que durante este período conseguirá organizar a sua vida familiar e, assim, voltar; cumprir o seu horário normal.

Não obstante, a trabalhadora compromete-se, mais uma vez, caso a sua situação familiar se altere antes de decorrido esse prazo, a comunicar à entidade empregadora a sua nova disponibilidade, devendo até lá, ser-lhe aplicado o regime de horário flexível anteriormente requerido. (...)"

1.5. Por carta datada de 27.01.2025 e recebida na mesma data pela trabalhadora, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(...) Ora, nesta sede cumpre referir que, para efeitos do regime previsto no referido art.º 56.º do Código do Trabalho, 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 (cf. art.º 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho).

Por outro lado, e no que ao pedido de "dispensa de trabalho noturno", importa referir que, de acordo com os horários de trabalho em vigor na ..., V. Exa. (nem tão-pouco qualquer outro colaborador) não presta trabalho noturno, nos termos e para os efeitos legais.

(...)

Por outro lado, e no que ao pedido de "dispensa de trabalho noturno", importa referir que, de acordo com os horários de trabalho em vigor na ..., V. Exa. (nem tão-pouco qualquer outro colaborador) não presta trabalho noturno, nos termos e para os efeitos legais.

(...)

(iii) A partir de 01.02.2025, o horário de funcionamento da ... Tavares ao Sábado passará a ser das 09:00 às 12:30 horas, e das 14:30 às 18:00, mantendo-se o horário acima referido para os restantes dias;

(iv) A ... assegura Serviço de Disponibilidade (i.e., de 8 em 8 dias, durante todo o ano civil, de acordo com o Calendário das ...), encontrando-se de chamada desde a hora habitual do encerramento até à hora habitual de abertura do dia seguinte;

(v) O tempo de trabalho dos referidos ... e a Técnica de ... está organizado em regime de turnos rotativas, uma vez que este regime é o único modo possível de assegurar o serviço dentro do horário de funcionamento da ..., permitindo também um equilíbrio na distribuição de horários de trabalho pelos trabalhadores.

(vi) **No âmbito do regime de turnos rotativas, a ... pratica, à presente data, horários de trabalho diversificados, a saber:**

a. De 2.^a a 6.^a feira, das 09:00 às 19:00 horas, com 2 (duas) horas de intervalo das 12:00 às 14:00 horas;

b. De 2.^a a 6.^a feira, das 09:00 às 18:00 horas, com 1 (uma) hora de intervalo das 13:00 às 14:00 horas;

c. De 2.^a a 6.^a feira, das 09:00 às 19:00 horas, com 2 (duas) horas de intervalo das 12:30 às 14:30 horas;

d. De 2.^a a 6.^a feira, das 09:00 às 18:30 horas, com 1,5 (uma hora e meia) de intervalo das 13:00 às 14:30 horas;

e. De 2.^a a 6.^a feira, das 09:00 às 17:30 horas, com 1 (um) hora de intervalo das 13:00 às 14:00 horas; Sábado, das 09:00 às 17:30 horas, com 2 (duas) horas de intervalo das 12:30 às 14:30 horas; e Domingo, das 10:00 às 12:30 horas;

f. De 2.^a a 6.^a feira, das 09:00 às 18:30 horas, com 2 (duas) horas de intervalo das 12:00 às 14:00 horas; Sábado, das 09:00 às 18:30 horas, com 2 (duas) horas de intervalo das 12:30 às 14:30 horas; e Domingo, das 10:00 às 12:30 horas;

g. De 2.^a a 6.^a feira, das 09:00 às 18:30 horas, com 2 (duas) horas de intervalo das 12:30 às 14:30 horas; Sábado, das 09:00 às 18:00 horas, com 2 (duas) horas

de intervalo das 12:30 às 14:30 horas; e Domingo, das 10:00 às 12:30 horas.

(vii) O Serviço de Disponibilidade é assegurado por 1 (um) único trabalhador da ..., de forma alternada entre os referidos 3 (três) ... e a Técnica de ...;

(viii) No âmbito do Serviço de Disponibilidade, o colaborador que o assegura encontra-se em casa, sendo que durante esse tempo não presta qualquer atividade profissional, a não ser quando recebe chamadas e/ou tenha de se deslocar à ... para dispensar medicamentos sujeitos a receita médica;

(ix) Até 31.01.2025, o funcionamento da ... ao Sábado, ao Domingo e Feriado, é assegurado por 1 (um) único trabalhador da ..., de forma alternada entre os referidos 3 (três) ... e a Técnica de ...;

(...)

Não obstante o exposto, sempre se diga que um eventual deferimento do S. pedido significaria a sua exclusão, total e durante um período de tempo bastante longo (durante 1 ano, de acordo com o S. pedido) do trabalho ao fim-de-semana e feriados, bem como nos dias úteis a partir das 18:00 horas, afetando irremediavelmente o regime de turnos em vigor na

(...)"

1.6. Por carta registada remetida a 30.01.2025 e recebida a 31.01.2025 pela entidade empregadora, a trabalhadora apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido, refuta os argumentos da entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º 1 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.º 1 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.º 2 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.º 4 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 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. 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.

2.11. 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.

2.12. 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.

2.13. 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.

2.14. Na verdade, 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 o funcionamento, uma vez que a entidade empregadora 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, **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, ..., **por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.**

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, 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.º 56º do Código do Trabalho (Cfr. art.º 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art.º 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 26 DE FEVEREIRO DE 2025, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).