

PARECER N.º 60/CITE/2026

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 2-FH/2026

I – OBJETO

1.1. Por correio registado datado de **30.12.2025**, a entidade empregadora ..., enviou à CITE, **pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível**, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra referenciada.

1.2. Em 05.12.2025, a entidade empregadora solicitou a atribuição de horário flexível nos termos previstos no artigo 56º do Código do Trabalho, a fim de prestar assistência imprescindível e inadiável à sua filha, com 2 anos de idade e com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo assim que o horário de trabalho a determinar pelo empregador seja elaborado de segunda-feira a sexta-feira, entre as 06h00 e 18h00, com descanso semanal aos sábados e domingos.

1.4. Por comunicação remetida à trabalhadora no dia **9 de maio de 2024**, a entidade empregadora, manifestou **intenção de recusar o pedido** formulado, nos termos que transcrevemos:

“(…)

QUESTÃO PRÉVIA

DO ACORDO HOMOLOGADO/SENTENÇA JUDICIAL (processo n.º ...)

1. Relembremos que, no âmbito do processo judicial intentado por V. Exa. contra a sociedade, na sequência da cessação da relação laboral, foi celebrado, a 28 de outubro de 2025, acordo, o qual foi devidamente homologado, assumindo, por isso, natureza de sentença judicial.

2. Assim, no referido processo, ficou acordada a reintegração de V. Exa. na mesma categoria profissional e com a mesma antiguidade.

3. Em virtude de o horário que praticava já não existir, um ponto essencial do acordo chegado com V. Exa. (devida e doutamente representada por Advogado) foi o de que a definição do horário de trabalho ficaria a cargo da Entidade Empregadora.

4. Este ponto foi expressamente discutido e acordado no âmbito do mencionado processo.

5. Sucede, porém, que V. Exa. não compareceu ao trabalho em qualquer dia desde a data acordada para a reintegração até à presente data.

6. Não dando cumprimento ao que foi expressamente acordado em tribunal.

7. Acresce que, durante esse período, V. Exa. tem vindo a apresentar diferentes pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível, o que não se coaduna com os termos do acordo homologado.

8. Importa, ainda, referir que à data da celebração da transação judicial, V. Exa. tinha pleno conhecimento de todas as circunstâncias então existentes, designadamente das alterações ocorridas nos turnos do serviço onde exercia funções. Com efeito, os turnos tinham sido alterados, passando de quatro turnos (2 manhã e 2 tarde) para apenas dois turnos (1 manhã e 1 tarde), tendo deixado de existir o turno de tarde anteriormente praticado por V. Exa. (11h00-20h00).

9. Mais se esclarece que as circunstâncias pessoais e familiares de V. Exa. não se alteraram após a celebração do acordo, sendo certo que V. Exa. já tinha um filho com 2 anos de idade à data da celebração do referido acordo judicial, nos exatos termos em que foi proposto e aceite pela Entidade Empregadora, o que permitiu a homologação do mesmo.

10. Ora, a Entidade Empregadora não teria celebrado qualquer acordo caso os termos não fossem exatamente os discutidos e acordados em tribunal, sendo esta condição determinante para a sua aceitação, homologação e consequente extinção do processo judicial.

11. Assim, em conformidade com o que foi acordado em tribunal e uma vez que a definição do horário de trabalho ficou a cargo da Entidade Empregadora - conforme acordo que corresponde a sentença transitada em julgado, foi comunicado a V. Exa. que continuaria a exercer as funções no turno da tarde, sendo que o turno atualmente existente corresponde ao período compreendido entre as 14h30 e as 23h00.

12. Assim, o acordo judicial homologado deve ser integralmente respeitado por ambas as partes.

Sem prejuízo,

DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO

A. INEXISTÊNCIA DE HORÁRIO FLEXÍVEL

13. V. Exa. pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho fixo que ocorra entre as 06h00 e as 18h00 de segunda a sexta-feira.

14. Contudo, o pedido não pode ser aceite por violar pressupostos essenciais do horário flexível.

15. A sua pretensão configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.

16. O Horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.

17. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída praticamente fixas e rígidas.

18. Assim, na verdade, o seu pedido, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho, aliás, como V. Exa. refere no seu pedido "(...) sucede que/ como sabem, torna-se premente alterar o meu horário de trabalho por forma a cumprir com as minhas responsabilidades parentais.

19. Ou seja, restringe de modo significativo a autonomia do Empregador na definição do horário de trabalho.

20. Notámos que a Lei permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a: 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.

21. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.

22. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.

23. Portanto, o horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis.

24. Para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as responsabilidades parentais.

25. Conclui-se, portanto, que nos termos do artigo 56.º do n.º 3 do Código do Trabalho, é o empregador que elabora o horário flexível, devendo esse horário: conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

26. Indicar os períodos de início e de termo do período normal de 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;

27. Assim, no "horário flexível", quer os períodos de presença obrigatória do trabalhador, quer os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário (dentro dos quais o trabalhador escolherá as horas a que entra e a que sai), quer ainda o intervalo de descanso, são definidos pelo empregador.

28. E será dentro desses limites (artº 56.º n.º 2, in fine), determinados pelo empregador, que o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da jornada de trabalho.

29. Ou seja, é ao empregador que cabe em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro dos quais o mesmo pode ser exercido e só depois dentro desses limites é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo como bem entender, por forma a cuidar dos seus filhos menores.

30. Todavia, não é o que acontece neste caso.

31. O pedido de V. Exa. é precisamente o oposto.

32. V. Exa. solicita uma alteração de horário, aliás, conforme expressamente indicado no seu pedido "(. . . } torna-se premente alterar o meu horário de trabalho (..J'.

33. Assim, o horário solicitado por V. Exa. não constitui um pedido de atribuição de horário flexível, pois pretende ser V. Exa. a estabelecer os limites dentro dos quais irá exercer o seu direito, sem que deixe qualquer margem de manobra ao empregador para fixar o horário flexível.

34. Mais, o horário solicitado por V. Exa. não deixa a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, por parte do Empregador, ou seja, não deixa maleabilidade suficiente ao empregador para fixar o regime de horário flexível, designadamente nos termos do n.º 3 do art.º 56.º do Código do Trabalho.

35. Portanto, V. Exa. solicita um horário de trabalho quase fixo, com horas de entrada e saída praticamente fixas e rígidas.

36. V. Exa. está a definir unilateralmente, e com pouquíssima maleabilidade, o seu próprio horário de trabalho.

37. Não deixando praticamente qualquer margem à Entidade Empregadora para definir os seus períodos de presença obrigatória, os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário e ainda o intervalo de descanso.
38. Portanto, o horário solicitado não deixa de ser fixo, rígido em todos os seus parâmetros.
39. Não respeitando a expressão "horário flexível" a sua semântica pois que o termo "flexível" não tem no horário exigido por V. Exa. qualquer adesão à realidade.
40. Ora, este tema já se encontra claramente assente nos Tribunais e até em várias decisões da CITE.
45. Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho.
46. Nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n. 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
51. Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.
52. Pois a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder fixar o seu horário de trabalho.
53. Posto isto, concluímos que V. Exa. não indicou um intervalo temporal suficientemente amplo que possibilitasse ao Empregador a fixação do seu horário de trabalho.
54. Desta forma, o solicitado jamais poderá, pois, ser aceite como horário flexível.
55. Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade de a Entidade Empregadora atender ao seu pedido.
- III. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO**
56. Notámos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor e face às necessidades de funcionamento do Setor de "..." na Logística, o solicitado por V. Exa., é inexecutável.
57. V. Exa. desempenha funções (picking manual e no automatismo e embalamento no online) na Secção de Picking - Automatismo.
58. V. Exa. realiza o horário de trabalho das 14:30h às 23:00h.
59. De segunda a sexta-feira.
60. Ora, como V. Exa. bem sabe, a Secção/Serviço está organizada de acordo com os seguintes turnos de trabalho para o desempenho das suas funções: 06h00-14h30 e 14h30-23h00
61. De segunda a sexta-feira.
62. Os turnos são fixos.
63. Com descansos fixos ao sábado e ao domingo.
64. Horário ajustado às necessidades da Secção.
65. À data de hoje, os dois turnos existentes encontram-se já atribuídos aos respetivos trabalhadores, não existindo qualquer posto disponível no turno das 06h00-14h30.
66. A atribuição dos turnos foi efetuada com base em critérios de experiência e conciliação da vida familiar de cada trabalhador, tendo necessariamente preferência os trabalhadores que já desempenhavam trabalhavam nos turnos da manhã.
67. Recordamos que V. Exa. foi reintegrada na empresa no passado mês de novembro. Nessa medida, foi atribuído a V. Exa. o único turno que se encontrava disponível à data do seu regresso, conforme acordo judicial homologado.
68. Como já referido na questão prévia, foi acordado que a definição do seu horário de trabalho seria a cargo da Entidade Empregadora.
69. Assim, não é possível proceder a qualquer alteração de turno neste momento.
70. Nem é possível criar um novo turno que se enquadre no período compreendido entre as 06h00 e as 18h00.
71. Ou seja, os turnos existentes não só não se enquadram no período temporal referido por V. Exa., como aquele que eventualmente se enquadraria não se encontra disponível, não sendo, por esse motivo, possível a sua atribuição.
72. Assim, é totalmente inviável estabelecer/fixar um horário de trabalho entre as 06h00 e as 18h00.
73. Nem seria possível dar cumprimento integral das horas diárias e semanais contratualmente acordadas.
74. Além disso, tal alteração acarretaria sérios constrangimentos ao normal funcionamento da Secção e, conseqüentemente, da Empresa.
75. Motivo pelo qual, a Entidade Empregadora, neste momento, não tem implementado e disponível nenhum horário que se enquadra no período temporal pretendido, nem lhe seria viável a alteração dos horários implementados na Secção/Serviço da Logística da Empresa e/ou a alteração da atribuição dos turnos aos restantes trabalhadores.
76. Este modelo organizativo está ajustado às necessidades da Secção/Serviço e da Empresa.
77. Pelo que a atribuição do horário solicitado por V. Exa. iria alterar os horários implementados.
78. O que seria inconcebível.
79. Pois, não seria capaz de acautelar as necessidades da Secção.
80. Também por esse motivo, torna-se impossível para a Entidade Empregadora aceitar o solicitado por V. Exa.
- (...)

1.5. Não consta do processo remetido à CITE a apreciação da trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.**

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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**.

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981,

especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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*”.

2.22. 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**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um**

pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete **SEMPRE** 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.

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, 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.”

2.29. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

2.31. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.32. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores

dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.33. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

2.34. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.35. 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 exequível 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.**

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.37. No caso concreto, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56º do Código do Trabalho, a fim de prestar assistência imprescindível e inadiável à sua filha com 2 anos de idade, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo assim que o horário de trabalho a determinar pelo empregador seja elaborado aos dias úteis, entre as 06h00 e 18h00, com descanso semanal aos sábados e domingos, e dispensa de trabalho aos dias feriados.

2.38. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procedemos à sua apreciação no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.39. A entidade empregadora refere que o pedido apresentado não configura um horário flexível, já que dervitua o procedimento previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º, ao indicar que pretende trabalhar num horário fixo, quando na realidade a lei lhe permite apenas escolher as horas de entrada e saída, sendo as opções dadas pelo empregador.

2.40. Não acompanhamos este entendimento, como acima já fizemos referência nos pontos **2.26 a 2.30** que aqui damos por reproduzidos, na esteira, aliás, do já decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt, segundo o qual “apesar do horário solicitado ter **horas fixas de início e termo** do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um **horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.**”

2.41. Sobre esta mesma questão, pode ainda ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em www.dgsi.pt que «[e]ntende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., **aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.** Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que **possibilite** a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.**”

2.42. Afigura-se, por isso, que o horário flexível requerido pela trabalhadora se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, soçobrando nesta parte a pretensão da entidade empregadora. Ressalve-se, aliás, neste particular que contrariamente ao entendimento aduzido na intenção de recusa, a trabalhadora indica uma amplitude e não um horário.

2.43. O artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.44. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância de facto que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente. Menciona, sem qualquer concretização razoável que os dois turnos existentes encontram-se já atribuídos aos respetivos trabalhadores, não existindo qualquer posto disponível no turno das 06h00-14h30 e que a atribuição dos turnos foi efetuada com base em critérios de experiência e conciliação da vida familiar de cada trabalhador, tendo necessariamente preferência os trabalhadores que já desempenhavam trabalhavam nos turnos da manhã.

2.45. Não se mostrando efectivamente materializada esta impossibilidade, apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento onde a requerente desempenha funções.

2.46. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) disponível em www.dgsi.pt

2.47. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.48. Segundo alega a entidade empregadora, sem contestação da trabalhadora, a organização dos tempos de trabalho no referido serviço passa pela rotatividade de dois turnos que estão organizados de acordo com os seguintes turnos de trabalho para o desempenho das suas funções: 06h00-14h30 e 14h30-23h00, e segunda a sexta-feira e que os turnos são fixos, com descanso fixos ao sábado e ao domingo, horários estes, ajustados às necessidades da Secção e que à data do pedido os dois turnos existentes encontram-se já atribuídos aos respetivos trabalhadores, não existindo qualquer posto disponível no turno das 06h00-14h30. Posto o que, conclui a que o horário solicitado não existe na na secção, na qual a requerente presta trabalho.

2.49. Convenhamos que este entendimento assente num pedido de horário fixo de 12 horas não se mostra defensável. Com efeito, a trabalhadora não solicita um horário concreto. Indica antes uma amplitude de tempo no seio da qual, a entidade empregadora deverá elaborar o horário nos termos previstos no artigo 56º, nº 3 do Código do Trabalho, com nota de que, por referência à organização dos tempos de trabalho que expõe, a trabalhadora poderá prestar a sua atividade profissional em dois dos horários indicados, sejam o horário de abertura e o intermédio.

2.50. Além da referência ao facto de que, no entendimento da entidade empregadora, o horário solicitado não existe, constatamos que não existe nenhum outro elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam à atribuição do horário flexível.

2.51. Com efeito, além de considerações tendencialmente generalistas, a entidade empregadora não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho. Não basta, por isso, alegar que o horário solicitado configura um constrangimento, sem que tal alegação venha acompanhada de demonstração objetiva.

2.52. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.53. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.54. Note-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.55. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

3.1. 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

3.2. A 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, 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, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE JANEIRO DE 2026, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)