

**PARECER N.º 236/CITE/2024**

**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 723-FH/2024**

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 01.02.2024, da entidade empregadora ..., 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 empregadora supramencionada.

**1.2.** Por documento datado de 16.01.2024, a trabalhadora submeteu um pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, no qual solicita que lhe seja elaborado um dos seguintes horários: das 9h00 horas às 13h30 e das 15h00 às 18h30 ou das 9h30 às 14h00 horas e das 15h00 às 18h30, com intervalo de descanso, entre as 12h30 e as 13h00 ou entre as 14h00 e as 15h00, apenas em dias úteis, porquanto é mãe de uma criança com idade inferior a 12 anos, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o horário perdure pelo período de 9 anos.

**1.3.** Por correio registado datado de 18.01.2024, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa. A recusa da entidade empregadora assenta exigências imperiosas do seu funcionamento, nomeadamente que:

- A entidade empregadora encerrou uma das suas lojas mantendo, contudo, o mesmo número de funcionárias, existindo, para uma loja apenas três funcionárias.
- Que o horário de funcionamento da loja é entre as 10h30 e as 19h30, com 1h30 de almoço e que quanto ao período de trabalho ao sábado, existe uma escala rotativa e mensal, sendo que duas das funcionárias se disponibilizaram para efetuar, cada uma delas, dois sábados, facilitando assim a rotatividade dos mesmos relativamente à requerente que teria de trabalhar apenas um sábado.

**1.4.** A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, argumentando que não percebe como o encerramento de uma loja afeta o seu pedido uma vez que o número de trabalhadoras aumentou, passando de duas para

três trabalhadoras e que a loja já funcionou sem qualquer problema apenas com uma funcionária inicialmente, depois com duas e continua a funcionar, até nos dias em que a gerente se desloca, acompanhada por uma funcionária, aos armazéns para realizar aquisição de novos produtos para manutenção do stock. Refere ainda que, horário da loja foi alterado unilateralmente pela entidade empregadora permanecendo a loja em funcionamento contínuo desde as 10h30 até às 19h30 sem encerramento para almoço e que passaria a funcionar também aos fins de semana. Por outro lado, refere que não entende de que forma a disponibilidade das outras trabalhadoras afeta a sua disponibilidade, alegando que se existe uma disponibilidade da parte das outras funcionárias é a enaltecer a sua dedicação e que teria também todo o gosto em o fazer, mas que, contudo, as suas responsabilidades familiares não o permitem.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** 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 (…).”*

**2.2.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, 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 o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.3.** 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 que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.4.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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. 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 n.º 3 daquele artigo 56.º. 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.

**2.7.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, 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<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.8.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete 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, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**2.9.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.10.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível, apenas em dias úteis, das 9h00 horas às 13h30 e das 15h00 às 18h30 ou das 9h30 às 14h00 horas e das 15h00 às 18h30, com intervalo de descanso, respetivamente, entre as 12h30 e as 13h00 ou entre as 14h00 e as 15h00.

O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter uma criança com idade inferior a 12 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o horário perdure pelo período de 9 anos.

**2.11.** Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.12.** Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.7 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**2.13.** Sucede que as amplitudes apresentadas pela trabalhadora, em qualquer um dos horários indicados e a saber: 9h00-13h30/15h00-18h30 ou das 9h30-14h00/15h00-18h30, não é enquadrável com o período de funcionamento na loja onde a requerente desempenha funções.

**2.14.** Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora indica que o período de funcionamento do estabelecimento é entre as 10h30 e as 19h30.

**2.15.** Assim, tendo a trabalhadora sugerido, um horário fixo com entrada entre as 9h00 e as 9h30, desenquadrado do período de funcionamento e em vigor no estabelecimento, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

**2.16.** O que, em rigor, significa que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com o período de funcionamento, implica “*per si*”, a desregulação do mesmo.

**2.17.** Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido. Podendo a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

**2.18.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

**2.19.** Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado 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**

Face ao exposto:

**3.1.** Sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, a CITE emite parecer favorável 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.** Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

**3.3.** 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º,

da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE FEVEREIRO DE 2024**