

## PARECER N.º 641/CITE/2024

**Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.**

**Processo n.º 2626 - FH/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** Por correio eletrónico datado de 07.05.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedida emissão de parecer prévio de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções na loja ..., na secção Alimentar, nomeadamente Reposição.

**1.2.** Por carta datada a 12.04.2024 e recebido pela Entidade Empregadora supramencionada a 12.04.2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

**1.3.** A trabalhadora colaboradora n.º ... da empresa ..., na loja ..., solicita:

- “(...)
- *Que lhe seja atribuído um horário de trabalho flexível compreendido entre as 08h30 e as 17h30, com uma hora de almoço, de segunda a sexta-feira, excluindo sábados; domingos e feriados, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos 2 (dois) filhos menores de doze anos, (nascidos: 15/11/2017 e a 17/10/10/2021, até a filha mais nova (nascida: 17/10/2021) perfazer 12 anos de idade;*
- *declara ainda que os filhos menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente*

- (...) fundamentado pelo motivo de ter dois filhos menores, um com 6 e outra com 2 anos, (...) aos quais necessito de prestar apoio, assistência e acompanhamento e pelo facto de o progenitor dos meus filhos exercer funções em regime de horário rotativo (declaração em anexo) com apenas uma folga mensal ao fim de semana, cabendo-me assegurar os cuidados inadiáveis e imprescindíveis aos menores, necessitando de horários compatíveis com os horários escolares e de não trabalhar aos fins de semana e feriados.
- (...)

**1.4.** Por carta datada a 02.05.2024 e recebida pela trabalhadora a 02.05.2024 a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*“(...) acusamos a receção, no dia 12 de abril de 2024 da carta dirigida a ... .., através da qual solicita um horário fixo de segunda a sexta, organizado entre as 08h30 e as 17h30 e folgas fixas ao sábado e ao domingo.*

*(...)*

*Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho (...)*

*(..)*

*Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação como direito consagrado no artigo 56.ª do CT.*

*Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT. não configurando, por conseguinte, um horário flexível.*

*(...)*

*Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora de loja no ... (doravante designada por «loja»). exercendo as funções na secção alimentar, nomeadamente, reposição. A loja esta aberta ao público todos os dias entre as 08h00 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 05h00 e as 21h45.*

*(...) Isto posto:*

- 1. A loja tem um total de 65 trabalhadores.*

2. *Na loja existem 27 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*
3. *Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.*
4. *A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa, estando sempre subordinada a três fases: horário de abertura, intermedio e de fecho.*
5. **A secção alimentar pratica os seguintes horários:**
  - a) **Abertura- das 05h00 as 14h00, ou entre as 06h00 e as 15h00;**
  - b) **Intermédio- das 08h00 as 17h00;**
  - c) **Fecho- das 17h30 as 21h30;**
6. *Com efeito, a secção alimentar (nomeadamente a reposição) implica a reposição de produtos, higienização da secção e apoio na secção da caixa.*
7. (...)
17. **Como já se referiu, a secção pratica três horários e nenhum deles corresponde aquele solicitado por V. Exa.**
18. *Ou seja, teria de ser criado um horário novo e específico para dar resposta as suas necessidades.*
19. *Ora, tal solução iria implicar uma alteração profunda da forma de funcionamento da secção, impossibilitando a realização do horário de fecho. implicaria, igualmente, que de manha, conforme já demonstrado, não existiriam trabalhadores suficientes para preparar os produtos para a abertura de loja*
- (...)
28. *Além disso, a loja não é obrigada a atribuir-lhe um horário que não existe.*
- (...)"

**1.5.** Por carta datada a 07.05.2024, a trabalhadora apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido, e acrescenta:

“(…)

27. *No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, das 08h30 as 17h30m. de segunda a sexta-feira, com dispensa de trabalho ao sábado, domingo e feriados, para prestar apoio, assistência e acompanhamento dos filhos menores de 6 e 2 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, cuja duração poderá coincidir com o limite máximo aplicável, ou seja, ate a filha mais nova perfazer os 12 anos.*

28. *Fundamenta o seu pedido no facto do progenitor dos filhos exercer funções em regime de horário rotativo com apenas uma folga mensal! ao fim de semana, cabendo-lhe a ela assegurar os cuidados inadiáveis e imprescindíveis aos menores, necessitando de horários compatíveis com os horários escolares e de não trabalhar aos fins de semana e feriados.*

29. *Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pela requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diana e/ou semanal indicada como a mais favorável a 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.*

(...)

46. *No caso vertente, a loja em que a Requerente trabalha está aberta ao publico durante os sete dias da semana, incluindo feriados, das 8h00m as 21 horas, tendo o empregador de ter maior disponibilidade de recursos humanos para trabalhar aos sábados e domingos.*

47. *A entidade patronal alega que tem 65 funcionários e apenas 27 com filhos menores.*

48. *Contudo, não foi demonstrado o número de funcionários afetos as funções da aqui requerente.*

49. *Mais a mais, dos colegas que tem filhos menores a cargo desconhecem-se colegas em idêntica situação à aqui requerente.*

50. *As razoes mencionadas pela entidade empregadora, não se subsumem nas exigências imperiosas do funcionamento do hipermercado. existem outros/as trabalhadores/as a exercer as mesmas funções que a requerente.*

51. *A entidade empregadora não junta quaisquer horários, não alega os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados.*
52. *As razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento da empresa, não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento da loja.*
53. *No entanto, não demonstra quantos/as trabalhadores/as são necessários para o horário existente e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de substituição da trabalhadora de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma de garantir o funcionamento da secção onde esta afeta a trabalhadora requerente.*
54. *A implementação do requerido regime de horário flexível, não coloca em causa o funcionamento da secção onde trabalha a Requerente.*
55. *A Trabalhadora não requereu um horário fixo, antes indicou intervalo para a entidade patronal fixar o seu horário.*
56. *Importa esclarecer que a entidade patronal não tentou chegar a acordo com a trabalhadora.*
- (...)

## 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.

**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

---

<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)

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 compreendido entre as 08h30 e as 17h30, com uma hora de almoço, de segunda a sexta-feira, excluindo sábados; domingos e feriados, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos 2 (dois) filhos menores de doze anos.
- Solicitando ainda que o horário perdure até o filho perfazer os 12 anos de idade.

**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.** **Sucedem que a amplitude apresentada pela trabalhadora, não é enquadrável com os turnos na Loja ..., na secção Alimentar, nomeadamente Reposição, onde a requerente desempenha funções.**

**2.14.** Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora ... indica os turnos existentes na loja ..., na secção Alimentar, nomeadamente Reposição: abertura: das 05h00 as 14h00, ou entre as 06h00 e as 15h00; intermédio:



08h00 as 17h00; fecho: 17h30 as 21h30. Aferindo-se, desta forma, que o horário requerido pela trabalhadora, não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes.

**2.15. Assim, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível com início às 08h30 e as 17h30, com uma hora de almoço, de segunda a sexta-feira, excluindo sábados; domingos e feriados. 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 a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.**

2.17. 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. Tendo em conta o ponto 2.12 do presente parecer.**

**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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 5 DE JUNHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN).**