

## PARECER N.º 852/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 3814 - FH/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** Por eletrónico datado de 10.07.2024, 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 de “Sales Assistant” na loja ... no ....

**1.2.** Por datada de 17.06.2024 a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente o seguinte:

*“(...) que o meu horário de trabalho tenha **início às 9h30 e término às 16h30**, com pausa de 1 hora de almoço, tendo duas **folgas semanais**, sendo estas **ao fim de semana**, pretendendo realizar este horário até a **minha filha perfazer 12 anos**.*

*Declaro que vivo em comunhão de bens e habitação com a minha filha, (...), com 8 meses.”*

**1.3.** Por carta datada de 03.07.2024, entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

*“(...)”*

47. V. Exa. exerce as funções de "Safes Assistan" na loja ... sita no ... (doravante designada "loja"), que se encontra em funcionamento das 09h00 às 22h00 de segunda a domingo (inclusive dias de feriado) - podendo encerrar mais tarde, dependendo das épocas do ano.

48. Sendo que o horário de abertura ao público é o referido no ponto anterior, naturalmente que os horários implementados em loja se iniciam a partir das 08h30 e terminam às 22h30.

49. **O período normal de trabalho de V. Exa. trabalha é de 30 horas semanais (regime de tempo parcial).**

50. **Aos trabalhadores em regime de tempo parcial estão atribuídos turnos e dias de descanso semanal obrigatório e complementar fixos.**

51. Já aos trabalhadores a tempo completo são atribuídos turnos e dias de descanso rotativas.

52. **Ora, V. Exa. pratica o seguinte horário:**

- das 08h30 às 13h30;
- com descanso semanal obrigatório à sexta-feira.

53. Sendo considerada um part-time manhã.

54. V. Exa. goza de descanso semanal obrigatório.

55. Não lhe sendo atribuído qualquer descanso complementar por ter o período normal de trabalho de 30 horas semanais.

**56. A loja está, atualmente, organizada de acordo com os seguintes turnos de**

**trabalho- Tempo Parcial:**

- 08h30/13h30
- 13h30/18h30
- 15h30/20h30
- 17h30/22h30
- 12h30/17h30

(...)

63. Pelo que, o horário solicitado não se coaduna com os horários implementados na loja, sendo certo que esta gestão de horários é avaliada e realizada consoante as necessidades da mesma.

(...)

*67. Em consequência, a Entidade Empregadora, para conseguir atribuir-lhe o horário solicitado e aumentar o tempo de trabalho diário de V. Exa., teria de alterar os horários implementados a loja.*

*(...)*”

**1.4.** Por carta datada de 05.07.2024, o trabalhador apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível:

*“(...) no qual não posso concordar porque há mais de 2 anos que pratico horário fixo e é possível, mantendo assim o meu pedido. (...)”*

## **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 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 **entre as 09h30 e as 16h30, nos dias úteis, com duas folgas semanais, sendo estas ao fim de semana,** para prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor de doze anos ( oito meses de idade), com intervalo de descanso diário (descanso para almoço), de uma hora.

---

<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)

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. Sucede que a amplitude apresentada pela trabalhadora, não é enquadrável com os turnos existentes na loja ... no ..., onde a requerente desempenha funções.**

**2.14. Efetivamente, em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora indica os turnos existentes onde a requerente exerce funções: a loja está, atualmente, organizada de acordo com os seguintes turnos de trabalho- Tempo Parcial: 08h30/13h30; 13h30/18h30; 15h30/20h30; 17h30/22h30; 12h30/17h30.**

**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 9h00 até às 16h30m, com duas folgas semanais, ao fim de semana, com intervalo de descanso uma hora, 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

**3.1.** Face ao exposto e 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 2.7 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.**

**IV – A CITE informa que:**

**4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

**4.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

**4.3.** A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO DE 2024**