

PARECER N.º 8/CITE/2025

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 7444-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **27.12.2024**, 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 em estabelecimento pertencente à entidade empregadora supramencionada.

1.2. Por documento rececionado na entidade empregadora em **02.12.2024**, a trabalhadora apresentou **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, no qual solicita:

“(…)

lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível às suas filhas menores de doze anos, até estas completarem os doze a nos de idade, e enquanto as condições referidas se mantiverem.

A trabalhadora tem duas filhas, sendo as duas menores de doze anos, não tendo nenhum suporte para ajudar a prestar assistência para a entrega e recolha na creche, na medida em que é mãe solteira, não vive com o pai das meninas, e o mesmo trabalha no horário noturno, conforme se pode verificar pela declaração que ora se junta.

Pelo que, além de durante a semana não ser fácil compatibilizar o horário do trabalho com a assistência às filhas, porquanto ainda não existem creches com vaga disponível para as acolher ao fim de semana e feriados (nacionais e municipais) a trabalhadora não tem com quem as deixar.

Considerando o supra exposto e preceituado nos artigos 56º e 57º e do Código de Trabalho, sugere-se o seguinte horário: De segunda a sexta, com folga ao fim de semana e feriados (nacionais e municipais):

Das 9h30 as 13h30 (manhã)

Das 14h30 as 18h30 (tarde)

Período para descanso diário das 13h30 as 14h30.

Assim, solicita-se que seja atribuído a trabalhadora o regime de horário flexível com folgas ao fim de semana e feriados, a partir do momento em que esta regressar ao trabalho, após o término da sua licença, a 28 de novembro de 2024, até as meninas completarem os doze anos de idade.

“(…)”

1.3. Por correio registado datado de 22.12.2024, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado, nos termos a seguir transcritos:

“(…)”

Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites e dos horários disponíveis as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

DA ANÁLISE E DECISÃO:

À trabalhadora compete indicar o período de início e termo que tem disponível para prestar trabalho atendendo ao horário de funcionamento da loja e turnos existentes.

A elaboração do horário compete à entidade patronal, nos termos do Art.º 56 do Código do Trabalho.

Não compete à trabalhadora decidir sobre o seu horário de trabalho ou os dias de descanso semanal, porquanto o poder de direção da relação de trabalho é da entidade patronal, no entanto, aquando do

pedido de atribuição do horário flexível compete à trabalhadora indicar o horário de disponibilidade para prestar trabalho.

“Como manifestação do seu poder de direção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, é ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansar e não prestará trabalho (art.os56.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1 do CT).”, acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, 30/06/2021, pelo relator Alves Duarte e publicado em www.dgsi.pt

“O horário flexível, previsto nos art.s 56.º e 57.º do CT, é fixado pelo empregador dentro dos limites que a lei estabelece e, sem prejuízo de o trabalhador poder indicar o horário que mais lhe convém, deve ser um horário flexível, não podendo impor ao empregador um horário fixo.”, acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, 01/02/2024, pelo relator Francisco Sousa Pereira e publicado em www.dgsi.pt

Não obstante é do conhecimento da trabalhadora que:

Em 23/07/2018 foi contratada para desempenhar as funções de encarregada de turno na loja.

A trabalhadora sabe desde a contratação por ter sido informada que na área da restauração os horários de trabalho não são fixos, são rotativos assim como o dia de descanso semanal.

Por este motivo o contrato de trabalho que celebrou com a ...prevê a prestação do trabalho em regime de horário por turnos rotativos.

A loja enquadra-se no setor da restauração pelo que está aberta sete dias por semana, com horário de funcionamento ao público das 11:00 - 01:00.

Acresce que a trabalhadora quando foi contratada já era mãe de uma criança menor e, ainda assim aceitou prestar trabalho em regime de horários por turnos rotativos, sendo que sempre conseguiu gerir e conciliar a vida familiar com a vida profissional.

Para cumprimento do horário de abertura ao público a loja dispõe de turnos completos de 40h semanais para abertura, intermédios e fecho.

A empresa assegura a todos os trabalhadores da loja, incluindo os que desempenham a mesma função da trabalhadora, horários rotativos.

Conceder um horário fixo à trabalhadora que é gerente da loja constitui um ato de discriminação puro para com os demais trabalhadores que tem de cumprir um horário rotativo.

A empresa tem de cumprir e fazer cumprir o princípio de igualdade e de equidade de tratamento entre todos os trabalhadores.

Existem outros trabalhadores na mesma loja com filhos menores a seu cargo que procuram organizar a vida familiar com a vida profissional dentro dos horários existentes.

Conceder o horário fixo à trabalhadora em detrimento dos demais trabalhadores constituirá um outro problema de perda de liderança da trabalhadora em loja.

Ao comandante das operações não basta mandar tem de estar na linha da frente e dar o exemplo, o que para uma gerente de loja com autoridade como vai exigir aos trabalhadores e criar os turnos para os seus subordinados quando a própria não os aplica a si mesma.

É do conhecimento da trabalhadora que o trabalho é prestado em horário rotativo e por turnos.

A empresa está disponível como sempre esteve para permitir a compatibilização da vida familiar com o horário de trabalho como sempre o fez, no entanto, não tem como conceder horários fixos solicitados pela trabalhadora.

A trabalhadora deverá procurar compatibilizar as suas necessidades familiares com as necessidades e disponibilidades que lhe são concedidas como aos demais trabalhadores em loja.

A loja da ...de ..., tem diversos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, pelo que a concessão do horário fixo solicitado pela trabalhadora impede o regular funcionamento da loja atendendo ao número de trabalhadores necessários por turnos e à necessidade de cumprir os horários rotativos necessários no setor de atividade e para com os demais trabalhadores.

Como decorre da jurisprudência citada, o trabalhador não pode exigir um horário fixo à entidade patronal, assim como, compete à entidade patronal no âmbito do seu direito de direção definir os dias de descanso semanal a atribuir à trabalhadora, tanto mais que o contrato de trabalho prevê a prestação de trabalho em regime de horário rotativo e por turnos.

Pelo que a entidade patronal não tem obrigação de aceitar o horário fixo requerido pela trabalhadora, assim como, não tem obrigação de aceitar a atribuição dos dias de descanso semanais fixos exigidos pela trabalhadora, tanto mais que, a atribuição dos dias de descanso semanal fixos à trabalhadora vai criar um problema com os demais trabalhadores que deixam de poder usufruir o dia de descanso semanal ao fim de semana, ainda que de forma rotativa.

Entende a empresa que é essencial à boa gestão da equipa e do funcionamento da empresa permitir que todos possam beneficiar, de forma rotativa, dos horários de turnos e do descanso semanal aos fins-de-semana, o que a conceder á requerente os dias de descanso fixos ao fim-de-semana iria implicar,

*necessariamente, que colegas tivessem direito a menos dias de descanso nesses dias para compensar a sua ausência, o que constitui uma violação dos princípios da igualdade e equidade entre trabalhadores.
(...)*

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, na qual reitera o pedido formulado e solicita que o processo seja remetido à CITE.

1.5. Foi solicitado à entidade empregadora a remessa dos mapas de turnos em execução no estabelecimento onde o requerente exerce funções.

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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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 flexível entre as 9h30 e as 18h30, de segunda-feira a sexta-feira, com folga ao fim de semana e exclusão de trabalho em dias feriados - nacionais e municipais.

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

Fundamentou o pedido no baseada no facto de ser mãe de duas crianças menores de 12 anos de idade e que frequentam a creche, que consigo residem em comunhão de mesa e habitação.

A trabalhadora pretende usufruir de tal horário até as crianças perfazerem 12 anos de idade.

2.11. Analisado o pedido da trabalhadora, o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, bem como a informação quanto aos turnos existentes no estabelecimento onde a requerente exerce funções, 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. Analisado o pedido da trabalhadora, afere-se que a amplitude apresentada – das 9h30/18h30, deixam antever que não são enquadráveis com os turnos existentes no serviço onde a requerente desempenha funções.

2.14. Efetivamente, da informação transmitida pela entidade empregadora à CITE, afere-se que o horário solicitado pela trabalhadora não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes e em execução no estabelecimento onde a requerente desempenha funções.

2.15. Os turnos existentes são: 8h30/17h30, 12h30/21h30, 16h30/1h00; 17h30/2h00 e 18h30/3h00 sexta, sábado e feriados.

2.16. Assim, tendo em conta o pedido da trabalhadora – 9h30/18h30, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado, não existe.

2.17. 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.

2.18. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

2.19. Desta forma, poderá a trabalhadora, apresentar um novo pedido, cumprindo o formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.20. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação dos factos acima referidos.

2.21. 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 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, 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 15 DE JANEIRO DE 2025