

PARECER N.º 12/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 7447-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 que lhe seja elaborado um horário entre as 8h00 e as 17h00, em dias úteis, com folgas fixas.

Fundamentou o pedido no baseada no facto de ser mãe de duas crianças com 3 (três) e 6 (seis) anos de idade, que consigo residem em comunhão de mesa e habitação.

Informou que pretende usufruir de tal regime até que a criança mais nova perfaça 12 anos de idade.

1.3. Por correio registado datado de 20.12.2024, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 descansará 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, e do conhecimento da trabalhadora que desempenha funções de Gerente de loja na loja do ...do ...em ..., que:

Em 03/07/2012 foi contratada para desempenhar as funções na referida loja.

A trabalhadora sabe desde a contratação por ter sido informada que na área da restauração os horários e 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 - 23:00.

A trabalhadora nos últimos três anos conseguiu gerir 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.

Acresce que a loja necessita ter um responsável de direção presente, tanto no horário de abertura como de fecho.

Verifica-se assim que é no período do jantar e ao fim de semana que são necessários o maior número de recursos humanos disponíveis face ao volume de vendas, incluindo a equipa de direção.

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 o 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 ...do ...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. Não consta do processo remetido à CITE que o trabalhador tenha apreciado a intenção de recusa.

1.5. Foi solicitado à entidade empregadora a remessa dos mapas de turnos em execução no estabelecimento onde a 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 8h00 e as 17h00, em dias úteis.

Fundamentou o pedido no baseada no facto de ser mãe de duas crianças com 3 (três) e 6 (seis) anos de idade, que consigo residem em comunhão de mesa e habitação.

A trabalhadora pretende usufruir de tal horário até a criança mais nova perfazer 12 anos de idade.

2.11. Analisado o pedido da trabalhadora, o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, bem como a informação transmitida pela entidade empregadora no que respeita aos turnos existente 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.

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

2.13. Analisado o pedido da trabalhadora, afere-se que a amplitude apresentada – das 8h00/17h00, deixam antever que não é enquadrável com os turnos existentes no serviço onde o requerente desempenha funções.

2.14. Efetivamente, informação transmitida pela entidade empregadora no que respeita aos turnos existente no estabelecimento onde a requerente exerce funções afere-se que o horário solicitado pelo trabalhador não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes e em execução no estabelecimento onde o requerente desempenha funções.

2.15. Da informação transmitida pela entidade empregadora, que a *trabalhadora desempenha funções numa loja de ...pelo que tem apenas 2 turnos 8:00-16:30 / 15:30-00:00*, deixa antever a inexistência do horário solicitado.

2.16. Assim, tendo em conta o pedido da trabalhadora – 8h00/16h30, 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 DE CITE EM 15 DE JANEIRO DE 2025