

PARECER N.º 52/CITE/2025

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 7460-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **30.12.2024**, 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 datado de **18.12.2024**, a trabalhadora apresentou **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, nos seguintes termos:

“(…)

*Ainda que não esteja obrigada a indicar ou fundamentar o horário do outro progenitor, sendo que o horário proposto não é compatível de ir buscar e levar o menor e que, **também não tenho apoio familiar para ir buscar e levar a/o menor** (em dias uteis) as **07h30 e ir buscar ate as 19h30 ao ... ou com quem deixar nos dias de semana.***

Que o prazo previsto nos termos e disposto da alínea a) do artigo 57º do CT será o período dentro do limite aplicável (12 anos), ou da alteração das condições de assistência inadiáveis e imprescindível a filho menor de doze anos.

Nos termos e disposto do nº 2 do artigo 56º do CT que prevê ao/a trabalhador/a a escolha do horário de trabalho, eu pretendo que me seja concedido um dos horários de trabalho seguintes:

Entre 08:00H e 09:00H (horário de entrada) até às 17:00H e 18:00H (horário de saída) de segunda-feira a sexta-feira,

Ou,

Entre 22:30H e 23:30H (horário de entrada) até às 06:30H e 07:30H (horário de saída) de segunda-feira a sexta-feira,

Ou,

Entre 22:30H e 23:30H (horário de entrada) até às 06:30H e 07:30H (horário de saída) de terça-feira a sábado.

Nesta esteira fica a aguardar no prazo 20 dias a decisão por escrito nos termos do nº3 do artigo 57.º do CT. Declaro ainda que o menor ..., portador do documento (título de residência) ..., nascido a 17/03/2018 (6 anos de idade) vive em comunhão de mesa e habitação comigo.”
(...)”

1.3. Por correio registado datado de 27.12.2024, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Invoca a exigência de aplicação de horário flexível limitando-se, contudo, a transcrever partes do dispositivo legal que concerne o tema do horário de trabalho.

Apenas no fim da sua missiva encontramos a alusão ao filho menor de 12 anos, in casu, seis anos de idade, escusando-se, contudo a entregar qualquer documentação que ateste o aludido, e mais uma vez referindo-se vagamente ao facto de não ter de alegar ou fundamentar o horário do outro progenitor, o que não corresponde ao que efetiva e legalmente se exige.

Solicita que o seu trabalho apenas seja prestado entre as 08h00 /09h00 até às 17h00/18h00, de segunda a sexta feira, ou 22h30/23h30 e as 06h30/07h30, de segunda a sexta feira, ou entre 22:30/23h30 até as 06h30/07h30, de terça-feira a Sábado.

Após aturada análise do referido pedido, somos a dar-lhe a nossa resposta, nos seguintes termos:

1. Os factos relevantes:

Na situação presente, é isto que ocorre:

V. Exa. solicitou a aplicação do «horário flexível»;

E solicita após ter sido informada pela entidade empregadora que por causa de um decréscimo acentuado da produção aquela viu-se na contingência de reformular os horários de trabalho, com especial incidência no turno noturno, tendo o mesmo sido reduzido significativamente.

Neste sentido, foi proposto a V. Ex^a. desempenhar funções nos horários 07h00/15h30; 15h30/00:00, turnos rotativos (semanais);

Alegou ter um filho de seis anos, portanto, de idade inferior aos doze anos;

Nada mais alegou e demonstrou quanto às suas condições de vida e familiares;

O seu local de trabalho é uma fábrica que obriga à realização desta reestruturação em termos de horário de trabalho, devido à quebra de produtividade;

Nessa decorrência, a entidade empregadora está contratualmente obrigada a assegurar a permanência de funcionários seus no estabelecimento, e o estabelecimento em pleno funcionamento, continuada e ininterruptamente, entre as horas e em todos os dias indicados, que foram alterados pelos motivos já avançados, i.e., reestruturação económico-financeira devido à quebra de produtividade;

Além de V. Ex^a., prestam serviço na referida fábrica, vários trabalhadores que são progenitores de filhos menores, inclusive alguns dos quais requerem cuidados especiais;

Bem assim, existem outros trabalhadores cujo agregado familiar é composto por mais do que um filho, que repartem com o outro progenitor as responsabilidades;

Na medida em que V. Exa. nada mais alegou além de ter um filho de seis anos, somos obrigados a presumir que V. Exa. está, no mínimo, em igual situação pessoal e familiar dos demais colegas de profissão.

2. A apreciação jurídica da situação:

Solicita V. Exa. o «horário de trabalho flexível de trabalhador com responsabilidades familiares» previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT).

O artigo 56.º do CT materializa os princípios constitucionais de proteção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade, consagrados nos artigos 59.º, n.º 1, alínea b), 67.º, n.º 1 e 68.º, números 1 e 4, todos da Constituição da República Portuguesa (CRP).

Todavia, este direito não é absoluto, na medida em que pode colidir com igual direito que assiste a outro ou outros trabalhadores da empresa. Ou seja, se todos os trabalhadores estiverem em situação igual à da trabalhadora que solicite o «horário flexível», os seus direitos entrarão em colisão, incumbindo à entidade empregadora obter a conciliação prática desses direitos, aquando da elaboração do horário de trabalho, atendendo a outros fatores, igualmente defendidos no Código do Trabalho e Constituição da República Portuguesa, como a antiguidade e valências profissionais.

Com efeito, atento o disposto no artigo 212.º do Código do Trabalho

“Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador dentro dos limites da lei [...]. Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve: [...] Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [...]”

Ou seja, como decorre da Lei, e não pode ser de outra maneira, a entidade empregadora deve, sim, facilitar a conciliação da atividade profissional do trabalhador com a sua vida familiar, mas deve fazê-lo de forma igualitária entre todos os trabalhadores que se encontrem em igual situação, sem beneficiar nem prejudicar um trabalhador face aos demais colegas que se encontrem em igual posição àquela que é alegada pela trabalhadora que concreta e efetivamente requereu o «horário flexível».

Acresce que, nos termos do artigo 57.º/2 do CT:

O empregador apenas pode recusar o pedido [de «horário flexível»] com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Consideramos «exigências imperiosas do funcionamento da empresa» o facto de não ter como atribuir horário flexível porquanto existem, à presente data, somente os horários por turnos rotativos, a alterar semanalmente, e que foram apresentados à trabalhadora e o/as demais trabalhadores organizados por equipas, por razões de reestruturação económico-financeira que urge levar a cabo por causa do decréscimo acentuado de encomendas, logo de produtividade, mas que continua a ser obrigação o cumprimento de prazos de entrega a clientes.

Bem assim, a entidade empregadora considera “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, o respeito pelos critérios relativos à igualdade e não discriminação previstos no artigo 13.º da CRP e nos artigos 23.º e ss. do CT.

Em especial, o pedido de «horário flexível» relaciona-se com o previsto no artigo 24.º do CT (direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho). O 24.º/1 do CT estabelece, para o que aqui importa, o seguinte:

O trabalhador [...] tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere [...] às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de [...] situação familiar [...], devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

O artigo 24.º/3-b) do CT estabelece, para o que aqui importa, o seguinte: O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação [...] De disposições relativas à especial protecção de [...] parentalidade, [...] e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

Ou seja, sendo que o direito ao horário flexível constitui uma especial protecção da parentalidade, estando Colegas da trabalhadora requerente em igual, idêntica, análoga, situação familiar, constituiria uma violação clara do princípio da igualdade (que proíbe tratar de forma diferente aquele que é igual) conceder esse benefício apenas a uma de vários trabalhadores, reiterando-se o facto de existir trabalhador progenitor de filho que requer especiais cuidados de saúde.

3. A decisão:

Por tudo quanto acima exposto, e no que vem de se expender, não tem a entidade empregadora como “criar” um horário apenas para a trabalhadora requerente, pelas razões, não só, de cariz económico-financeiro, uma vez que poderá acarretar custos em vez de os mitigar, mas também de igualdade entre trabalhadores e situações familiares semelhantes.

Tal pedido, a ser atendido, iria desencadear um esforço económico que se pretende evitar no atual momento, e, bem assim, criar um ambiente de desigualdade e frustração nas equipas de trabalhadores.

Conforme amplamente explanado, entendemos que conceder a V. Exa. o benefício do «horário flexível» iria colidir com idêntico direito subjectivo dos Colegas que se encontram na mesma situação pessoal e familiar que V. Exa..

Não tendo os restantes trabalhadores solicitado eles próprios a aplicação do «horário flexível» às suas relações de trabalho, como V. Exa. Solicitou, não pode, ainda assim, a entidade empregadora “passar ao lado” do que é a igualdade nas relações de trabalho, nem tão pouco, da antiguidade e valências profissionais de cada trabalhador, por comparação.

Entendemos que, a par da situação económico-financeira, a necessidade de reestruturação empresarial, e a manutenção da igualdade entre trabalhadores que estão em igual situação familiar representa, mais do que uma mera obrigação da entidade empregadora, **uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa**, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º/2 do CT, que justifica a recusa do vosso pedido. (...)

1.4. Não consta do processo remetido à CITE que a trabalhadora tenha apreciado a intenção de recusa.

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,

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.

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 de 2.ª feira a 6.ª feira com entrada às 8h00 ou às 9h00 e com saída entre as 17h00 e as 18h00, ou, entre as 22h30 ou 23h30 (horário de entrada) e as 6h30 ou as 7h30 (horário de saída), ou ainda, entre as 22h30 ou as 23h30 (horário de entrada) até às 6h30 e 7h30 (horário de saída) de 3.ª feira a sábado. Fundamentou o pedido no baseada no facto de ser mãe de uma criança com 6 anos de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

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

2.11. Analisado o pedido da trabalhadora, 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. Analisado o pedido da trabalhadora, afere-se que a amplitude apresentada e indicada em 2.10 do presente

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

parecer, deixam antever que não são enquadráveis com os turnos existentes no serviço onde o requerente desempenha funções.

2.14. Da análise da intenção de recusa formulada e comunicada à trabalhadora é possível aferir a existência de unicamente de dois turnos, e que foram sugeridos à requerente: das 7h00 às 15h30 e das 15h30 às 00h00, ora, consequentemente, afere-se a inexistência do horário solicitado e, concludentemente, que qualquer dos horários solicitados pela trabalhadora não são enquadráveis em nenhum dos turnos existentes e em execução no setor fabril onde a requerente desempenha funções.

2.15. Assim, tendo em conta o pedido da trabalhadora, 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. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pelo trabalhador, tal como requerido.

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

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

2.20. 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, apresentada 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 29 DE JANEIRO DE 2025