

PARECER N.º 65/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 218-FH/2025

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **10.01.2025**, 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 correio eletrónico datado de **16.12.2024**, a trabalhadora apresentou **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, da seguinte forma:

“(…)

Colaboradora da ..., exercendo a função de Agente de 1.ª Linha de Atendimento ao Cliente, venho, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e mais normas aplicáveis, requerer que me seja atribuído o regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha, atualmente com 10 meses de idade.

O meu marido, trabalha num centro comercial, ocupando um cargo de relevância cuja escala de trabalho é definida com base em folgas rotativas. Estas precisam de ser coordenadas com outros três membros da equipa, conforme comprovado na declaração da empresa que anexo a esta comunicação.

Neste sentido, pelas razões supra expostas, depois de bastante ponderação e não tendo alternativa viável, pretendo que me seja deferido horário flexível no horário compreendido entre as 09h00 e as 16h00 horas às segundas e terças-feiras (30 minutos de almoço, total de 6h30 trabalhadas) e entre as 08h30 e as 16h00 horas às quartas-feiras (30 minutos de almoço, total de 7h trabalhadas) e aos fins de semana entre as 08h30 e as 13h30 (5 horas trabalhadas sem pausa). Horário esse que deve ter aplicabilidade nos 30 dias volvidos sobre a receção da presente comunicação cumprindo-se assim com o pré-aviso que a lei obriga e com duração de 12 meses, com eventual pedido de prorrogação, adicionalmente se deverá manter o transporte conferido pela entidade empregadora.

Atento ao meu horário de trabalho por turnos, este regime ser de exemplo, pois a V. Exas compete a determinação horária concreta. Mas visei o exemplo que pretendeu aplicável, o qual poderá ser ajustado consoante as folgas de cada semana.

Ou seja, vai existir sempre uma semana na rotação em que inicio a semana com folga na 2ª e termino com folga no fim de semana, sendo que nessa semana apenas trabalho 4 dias (trabalhando um total de 32h, sendo que com as horas de aleitação apenas serão 24h) ficando 3ª, 4ª, 5ª e 6ª das 9h-16h.

Se, porventura, o aplicável do regime de horário flexível não for possível, desde já requero a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, uma vez que preencho os requisitos do n.º 2 do artigo 166.º- A do Código do Trabalho, com inerente manutenção do horário de trabalho e nos dias em que trabalhar ao final de semana, desempenhar o mesmo entre as 08:00 e as 14:00 horas. Ademais, a função que desempenho é compatível com o aludido regime.

“(…)”

1.3. Por correio eletrónico datado de **31.12.2024**, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

DA DOCUMENTAÇÃO APRESENTADA:

O comprovativo do agregado familiar emitido pela Junta de Freguesia de ..., datada de 04 de dezembro de 2023, refere a existência do próprio Requerente e da Cónjuge, neste caso a ..., pelo que não preenche a previsão legal onde se refere:

“- Declaração que vive com a menor em comunhão de mesa e de habitação – artigo 57.º/1-b)-I do CT”; Pelo que, após esta pronúncia, a apreciação pela Trabalhadora terá necessariamente de ser acompanhada por documento atualizado, em conformidade com a disposição legal, sob pena de necessariamente ter de ser recusado, por imposição legal.

Acresce,

A Declaração emitida pela empregadora do cônjuge, ao invés do que refere, não menciona onde o trabalho prestado nem qualquer tipo de coordenação com outros colaboradores, nem o seu número, pelo que também não pode ser aceite, nos termos e para os efeitos probatórios pretendidos, ou seja, desta forma não se encontra demonstrado de que se trate de “cargo de relevância cuja escala de trabalho é definida com base em folgas rotativas. Estas precisam de ser coordenadas com outros três membros da equipa, conforme comprovado na declaração da empresa que anexo a esta comunicação.”.

DO HORÁRIO FLEXÍVEL:

Renovando:

O conceito de horário flexível está previsto no n.º 2 do referido artigo, segundo o qual é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”.

Lembramos aqui que:

- se encontra concedida a dispensa diária para amamentação, nos termos da lei, encontrando desde então a praticar o horário das 9h às 16h, com uma hora de pausa para almoço.
- o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador.
- respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador.

Ora,

DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA E DA IGUALDADE:

Também é estabelecido que o serviço de Customer Support necessita de estar disponível para prestar assistência 24 horas por dia, 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias por ano, e o quadro de colaboradores associado a este serviço é composto por 23 (vinte e três) trabalhadores, todos em regime de turnos rotativos, repartidos por três períodos:

manhã, tarde e noite.

Para garantir a prestação de serviços e a resposta contínua, a ... organiza os tempos de trabalho através de vários horários que cobrem a totalidade das necessidades de prestação de serviços.

No caso do turno a que a ... se encontra alocada, estamos a falar de um turno que é composto atualmente por 06 (seis) colaboradores.

Aos fins de semana o volume de serviço mantém-se pelo que é necessário manter o mesmo número de trabalhadores.

A Empresa não ignora as necessidades dos seus trabalhadores e tem sempre a preocupação de assegurar a conciliação das respetivas vidas familiar e profissional.

Mas, sendo os horários organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, a empresa tem, obrigatoriamente, de repartir essa necessidade por todos, pois só assim se permite uma distribuição tendencialmente equilibrada das folgas por todos os trabalhadores sendo que o sistema de horários rotativos é o único que permite conciliar a resposta aos Clientes de acordo com as regras laborais em vigor.

Aqui chegados, o pedido de horário flexível apresentado não é possível de ser concedido, por ser inviável, pelo menos na forma como é apresentado, (“das 09h00 e as 16h00 horas às segundas e terças-feiras (30 minutos de almoço, total de 6h30 trabalhadas) e entre as 08h30 e as 16h00 horas às quartas-feiras (30 minutos de almoço, total de 7h trabalhadas) e aos fins de semana entre as 08h30 e as 13h30 (5 horas trabalhadas sem pausa)”.

Isto porque que a ... não apresenta verdadeiramente uma amplitude horária que melhor lhe permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

A verdade é que, com a concentração do período de trabalho à semana e ao fim de semana que é apresentado, a ... ficaria necessariamente impedido de receber os seus serviços em determinados períodos: Socorremo-nos aqui, e a título de exemplo da escala já programada para o mês de janeiro de 2025:

Ora, se considerarmos:

- As folgas rotativas praticadas nos turnos;
- Que implicam, como é evidente, a rotação dos dias;
- A ... pretende um horário no qual avança as horas de entrada de entrada e de saída, mas que varia conforme os dias (às segundas e terças a uma determinada hora, às quartas a outra hora, e ao fins-de-semana a outra); Temos que as necessidades de gestão da Empresa e o respeito pelos horários dos demais colaboradores não se compagina com o solicitado.

Isto porque, de forma confusa e que torna difícil perceber, de forma inequívoca e objetiva, qual é verdadeiramente a solicitação), a ... apresenta um pedido de horário flexível que, num dia começa a uma hora, noutro dia a outra, e com redução ainda maior do horário de fim-de-semana;

Ora, é fácil de perceber que, com a rotação dos turnos, necessariamente os dias que apresenta com os horários solicitados não terão sequer correspondência com dias em que, no limite, sequer esteja a trabalhar. E, mais, ao aceder ao solicitado, com a atribuição, por exemplo, de um período menor de tempo de trabalho ao fim de semana, teríamos que os restantes trabalhadores ficariam sobrecarregados ou, em alternativa, ficaria a Empresa desprovida do número necessário de Colaboradores para o cumprimento dos serviços que se obrigou a prestar.

O que não aconteceria para os demais colegas, com a aceitação dos horários apresentados porque não assegura a rotatividade equitativa em termos de carga horária em relação aos restantes trabalhadores em regime de turnos.

- Consequentemente, a atribuição do horário requerido representaria um tratamento preferencial que iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da Empresa, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta. Nada obsta que a Empresa aceite a disponibilização de horário flexível, mas não o pode fazer nos termos solicitados:

- 1) Porque efetivamente não representa uma amplitude horária, como é exigido pela lei;
- 2) Necessariamente ficaria com períodos a descoberto, nomeadamente ao fim-de-semana.

Como tal:

i) A ... manifesta intenção de recusar, nos termos em que foi pedido, ao abrigo dos números 2, 3 e 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho e sem prejuízo de ulterior esclarecimento pela Trabalhadora, quanto ao solicitado, dado que se encontra apresentado de forma confusa e não objetiva.

ii) Quanto ao teletrabalho, a ..., ..., pelo facto de o pedido para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho ter sido feito de forma subsidiária, e dependente do que ficar decidido quanto ao pedido de prestação de serviço em regime de horário flexível, reserva o direito de sobre este se pronunciar. (...)"

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, reiterando o pedido formulado.

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

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

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 *compreendido entre as 09h00 e as 16h00 horas às segundas e terças-feiras (30 minutos de almoço, total de 6h30 trabalhadas) e entre as 08h30 e as 16h00 horas às quartas-feiras (30 minutos de almoço, total de 7h trabalhadas) e aos fins de semana entre as 08h30 e as 13h30 (5 horas trabalhadas sem pausa)..*

Fundamentou o pedido no facto de ser mãe de uma criança 10 meses de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

A trabalhadora pretende usufruir de tal horário pelo período de 12 meses.

2.11. Ora, analisado o pedido da trabalhadora e a intenção de recusa da entidade empregadora, verifica-se, que a amplitude horária apresentada nos diversos dias da semana e conforme consta no ponto antecedente, não permite à trabalhadora cumprir com o período normal de trabalho a que está obrigada, porquanto apenas lhe permite, em cinco dias por semana, cumprir o que equivale a 30h/semanais, quando é possível aferir que a trabalhadora está obrigada a trabalhar 40 horas de trabalho semanal.

2.12. Assim, o pedido formulado consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para 30h00 (à 2.ª e 3.ª feira cumpre 13/horas; à 4.ª feira cumpre 7/horas e ao fim de semana cumpre em cada dia 5/horas), pelo que se conclui que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes daquele regime, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

2.13. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.14. Face ao exposto, a trabalhadora poderá, caso assim o pretenda, apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo para o efeito o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mormente respeitar o período normal de trabalho semanal.

2.15. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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 ao exercício 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 29 DE JANEIRO DE 2025