

## PARECER N.º 31/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 7382-FH/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em **20.12.2024**, 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 mandatária e documento datado de 13.11.2024, 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:

“(…)

*A ..., tal como é do V/melhor conhecimento, é mãe de um menor de 10 meses e a partir de 12 de janeiro de 2025, deixará de usufruir da licença de maternidade.*

*Contudo, e como já tinha sido explanado na missiva datada de 21 de maio de 2024, o progenitor do menor trabalha por turnos, durante a semana e aos fins-de-semana, tanto durante o dia como de noite, impedindo-o de cuidar do seu filho a qualquer altura.*

*Acresce ainda que, só pode deixar o seu filho aos cuidados da avó paterna da parte da tarde aos fins de semana, por a mesma trabalhar da parte da manhã.*

*Solicita que o seu horário de trabalho seja estabelecido entre as 08h00 e as 17h00, para lhe ser possível entregar o menor na creche em tempo útil para cumprir com o seu dever de pontualidade, atendendo ao horário de abertura do estabelecimento de ensino, bem como o recolher sem mais custos associados, além da mensalidade já assegurada pelos progenitores.*

*Mais solicita que seja mantido o regime de dois fins-de-semana alternados por mês, com o horário de trabalho das 14h00 às 20h00, conforme foi por V/Exas. confirmado e estipulado, na missiva datada de 05 de junho de 2024.*

“(…)”

Posteriormente, e por e-mail rececionado na entidade empregadora com a data de 19.11.2024, veio a mandatária da trabalhadora informar que:

*“Após o envio da carta identificada o menor trocou de estabelecimento ensino, pelo que se alterou o horário.*

*O estabelecimento abre apenas às 08h00, pelo que é solicitado pela ...que seja estipulado o horário de entrada às 08h30m e de saída às 17h00m.*

*No que concerne aos fins-de-semana, mantém-se o solicitado na missiva.*

*Em resposta ao por V/Exas. solicitado, sou a informar:*

*a) O prazo previsto é de um ano, por não nos ser possível ter a confirmação absoluta que o menor continuará a ter vaga no referido estabelecimento de ensino no próximo ano letivo;*

*b) Foi já efetuado o acordo das responsabilidades parentais, onde se estipula a habitação do menor com a ..., pelo que junto o mesmo em anexo.*

1.3. Por correio registado datado de 03.12.2024, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

*Reportando-nos ao requerimento datado de 13-11-2024 e ao email com data de 19-11-2024, através dos quais, V. Exa. subscreveu pedido de atribuição de horário flexível, em representação de ..., nossa trabalhadora, vimos, pelo presente, informar V. Exa. que é nossa intenção recusar o horário de trabalho solicitado, com os fundamentos que se passam a expor:*

*O pedido subscrito por V. Exa., em nome da trabalhadora ..., tem como fundamento o acompanhamento por parte desta, do seu filho de 10 meses e visa a atribuição do seguinte horário de trabalho:*

- De segunda a sexta-feira: das 08H30 até às 17H00; e*
- Fins-de-semana alternados: das 14H00 às 20H00.*

*O citado horário vigoraria por um ano, com início a 12-01-2025.*

*Para tanto, V. Exa. anexou o Acordo das Responsabilidades Parentais do menor, onde se encontra estipulada a residência junto da progenitora.*

*Antes de mais, impõe-se reiterar que é nosso entendimento que, o horário flexível não dá o direito a trabalhador de escolher um horário fixo de trabalho, com exclusão de trabalho em período noturno, ao contrário do que acontece com os demais colegas de serviço. Ora, os períodos de presença obrigatória são definidos pela Entidade Empregadora, apenas cabendo ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário - Cfr. Artigo 56.º, n.º 3 do C. Trabalho.*

*Ora, no pedido agora analisado, é excluído, ab initio, a prestação de qualquer atividade durante o período noturno.*

*Pelo que, entendemos que V. Exa. não indicou um horário flexível no cumprimento do regime legal vigente - neste sentido, acórdão do TRP de 29-01-2020.*

*Não obstante o exposto, impõe-se atentar no seguinte:*

*A trabalhadora ...foi contratada para exercer as funções de Auxiliar de Ação Médica (AAM) no ..., que, conforme é do seu integral conhecimento, funciona de forma ininterrupta todo o ano, atendendo à natureza dos serviços prestados.*

*Aquando da sua contratação, a aqui ...informou a citada trabalhadora que teria de trabalhar em turnos rotativos que poderiam contemplar trabalho realizado em dias de feriado, horário noturno e fins-de-semana, atenta a laboração contínua do ....*

*Ora, V. Exa. exerce funções de AAM no serviço de internamento da ..., do ..., que funciona de forma ininterrupta ao longo de todo o ano.*

*Tal serviço de internamento, conforme é do seu entendimento, é assegurado pela equipa de AAM nos seguintes turnos rotativos:*

- 08:00 horas às 14:00 horas;*
- 14:00 horas às 20:00 horas; e*
- 20:00 horas às 08:00 horas.*

*Sendo que, a equipa de AAM realiza, 1 a 2 vezes por mês, os turnos das 08:00 horas às 16:00 horas e das 08:00 às 17:00 horas, para funções de higienização.*

*Neste serviço, nenhum profissional de saúde exerce funções em horário que não contemple trabalho ao fim-de-semana, feriados e trabalho noturno, atenta a sua laboração contínua.*

*É de notar que a aplicação do horário requerido implicaria que o serviço deixasse de estar convenientemente assegurado nos turnos da noite; o que se afigura inadmissível.*

*Acresce que, nenhum dos trabalhadores que exerce funções no serviço de internamento, alguns deles com filhos menores de 12 anos, encontra-se isento de fazer noites. Pelo que, a atribuição deste horário, para além de obstaculizar as dinâmicas próprias do serviço, viola o princípio da igualdade.*

*Acresce que, o horário solicitado, de segunda a sexta-feira, das 08:30 às 17:00 não é praticado no serviço onde a trabalhadora ... está alocada.*

*Impõe-se, igualmente, não olvidar que, nos termos do disposto no artigo 2002, do C. Trabalho, entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.*

*Ora, o período normal de trabalho diário não pode exceder 8 horas por dia, devendo ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, não sendo este tempo de descanso considerado tempo de trabalho - Cfr. Artigos 213.º e 199.º do C. Trabalho. Sendo que o período normal de trabalho semanal é de 40 horas.*

*Com efeito, o horário solicitado pela trabalhadora ... (das 08h30 às 17h00) não estabelece qualquer período para intervalo de descanso não superior a duas horas; o que configura um incumprimento da lei vigente.*

*Isto posto,*

*Não pode a aqui Entidade Empregadora deferir o pedido, uma vez que o horário solicitado está fora do horário de turnos rotativos estabelecidos no serviço de internamento do ..., o que impossibilita a Instituição de assegurar o seu normal funcionamento, por um lado; e, por outro lado, o horário solicitado não cumpre a legislação vigente atinente ao período normal de trabalho a que está vinculada a trabalhadora ... e os limites legais dos intervalos de descanso.*

*Assim, por razões imperiosas do funcionamento do serviço (dinâmicas próprias de um serviço de internamento hospitalar) e, cumulativamente, com vista à manutenção da qualidade dos serviços de saúde prestados, é inexigível à aqui Entidade Empregadora preferir o funcionamento do serviço de internamento em detrimento da atribuição do solicitado horário.*

*Não resta, por conseguinte, outra alternativa à Instituição que não seja, por ora, indeferir o pedido subscrito por ..., face às aduzidas razões acima elencadas.  
(...)"*

**1.4.** Não consta do processo remetido à CITE que o trabalhador 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 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.

---

<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)

**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 8h30 e as 17h00, solicitando ainda que seja mantido o regime folgas de dois fins-de-semana alternados por mês e com o horário de trabalho das 14h00 às 20h00.

Fundamentou o pedido no baseada no facto de ser família monoparental e ser mãe de uma criança com 10 meses de idade, a quem foi atribuída a residência no Acordo de responsabilidades parentais.

A trabalhadora pretende usufruir de tal horário pelo período de um ano.

**2.11.** Ora, analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que a amplitude horária apresentada (8h30/17h00), 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 37h30 minutos semanais, quando 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 37h30 minutos, pelo que somos de concluir 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 15 DE JANEIRO DE 2025**