

## PARECER N.º 1411/CITE/2024

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.  
**Processo n.º 6980 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 02.12.2024, a CITE recebeu ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 04.11.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Com a categoria profissional de ajudante de enfermaria / ASG, venho expor e requerer nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, o seguinte:*
  - 1.2.2. *Tenho um filho menor de 4 meses de idade (nascido em 20-06-2024), que faz parte do meu agregado familiar. O horário da Creche é desde as 7.30h às 19.00h.*

- 1.2.3.** Venho requerer que me seja instituído um horário de trabalho flexível, que é praticado na instituição com o limite das 8.30h como hora de entrada e as 17.30h como hora de saída, com intervalo das 13.00h as 14.00h (uma hora), cumprindo assim o horário diário de 8 horas definindo por (ei, somando um total de 40 horas semanais, com o descanso semanal obrigatório e complementar ao sábado e ao domingo, assim como aos feriados, em virtude da creche estar encerrada, até a criança perfazer os 12 anos de idade sendo que este horário tenha efeitos a partir do dia 17 de Dezembro de 2024.
- 1.2.4.** O menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação".
- 1.3.** Em 22.11.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** “Compreendemos a sua situação familiar, e sempre foi nossa prática hospitaleira estarmos disponíveis e flexíveis para atender aos pedidos dos colaboradores, na medida do que nos for possível e exequível com a Missão da Casa. Julgamos que ao longo deste tempo em que a Senhora trabalha na ... temos atendido sempre, na medida em que não coloque em causa a Missão da ..., aos seus pedidos de forma a conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal e as suas responsabilidades parentais.
- 1.3.2.** Neste sentido, cumprindo o preceito legal previsto no Código do Trabalho artigo 57.º n.º 3, respondendo ao seu pedido no prazo legalmente previsto, cabe-nos responder que lamentavelmente não podemos aceder à sua solicitação.

- 1.3.3.** *E, mais uma vez, obedecendo ao artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, a nossa recusa tem como base os fundamentos previstos nesta mesma disposição legal. Motivos estes cumulativos, quer nas exigências imperiosas de funcionamento da instituição, quer na impossibilidade de substituir a Senhora, por ser indispensável à prossecução da Missão da ....*
- 1.3.4.** *Importa focarmo-nos na estrutura de pessoal assistencial da qual faz parte a trabalhadora, com a categoria profissional de Ajudante de Enfermaria /ASG e, na impossibilidade de a substituir dado a importância da sua função considerando esta indispensável à Missão da ...:*
- 1.3.5.** *A trabalhadora iniciou funções na ... .. em 1 de dezembro de 2021 como Lavadeira/Roupeira, transitando para Ajudante de Enfermaria/ASG a 30 de Dezembro do mesmo ano;*
- 1.3.6.** *A ... .. faz parte do Instituto que é uma IPSS, sem fins lucrativos, na área da saúde, em especial da saúde mental, com uma lotação de internamento na referida Casa de 175 camas e prestação de cuidados de saúde durante 24 horas, pelo que a atribuição de novo horário flexível, e necessária substituição da trabalhadora em causa, acarretaria um acréscimo de custos para a Instituição.*
- 1.3.7.** *A Trabalhadora presta serviço numa unidade com oito ajudantes de enfermaria, cuja organização das escalas de serviço segue um ciclo de 4 rotações (semanas), com a seguinte distribuição dos dias de descanso: a. um fim de semana de descanso a cada quatro semanas; b. dois dias de descanso, sendo um obrigatório e outro complementar, numa semana específica, incluindo obrigatoriamente um Sábado ou*

*um Domingo; c. Nas restantes duas semanas, um dia de descanso obrigatório a meio da semana e um descanso complementar, distribuído de forma repartida.*

- 1.3.8.** *Não existe, na unidade onde a Trabalhadora presta a sua atividade, possibilidade de assegurar a flexibilidade horária pretendida, considerando que os trabalhadores usufruem do descanso obrigatório e complementar em regime rotativo de quatro em quatro semanas ao fim de semana.*
- 1.3.9.** *Mais, não existe nenhuma vaga disponível em outro serviço que permita à Trabalhadora exercer as suas funções com um horário de segunda a sexta-feira, das 8h30 às 17h30, conforme solicitado.*
- 1.3.10.** *As tarefas associadas à categoria profissional de Ajudante de Enfermaria/ASG são permanentes e requerem um mínimo de trabalhadores especializados, com foco na qualidade e eficiência que entendemos cumprir com a elaboração tão objetiva do mapa de trabalho e com este número de Ajudantes de Enfermaria.*
- 1.3.11.** *Em face de todo o exposto, e tendo em conta toda a orgânica funcional já descrita, é impossível à entidade empregadora fixar o horário de trabalho requerido pela trabalhadora, e dispensá-la da prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados, uma vez que o mesmo, implica necessariamente um elevado prejuízo para aquela orgânica e que se refletirá nos demais colaboradores com a mesma função, de forma desproporcional e injusta".*
- 1.4.** Em 25.11.2024, a trabalhadora requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo e refutando os

argumentos da entidade empregadora, referindo, nomeadamente:  
*“Peço que reconsiderem o meu pedido, porque na instituição já foi concedido a outras colaboradoras”.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

**2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

**2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.*

**2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”*.

**2.2.1.** Nos termos do n.º3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: *“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

- a) *Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal 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;*
- c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*.

**2.2.2.** O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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”*.

- 2.3.** Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, bem como o direito à proteção da saúde constante do artigo 64.º da CRP, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4.** No que respeita aos fins de semana, os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.6.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “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”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.7.** A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de

saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso" [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra "Direito do Trabalho"].

- 2.8.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.9.** E, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, "o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável", destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.10.** Ora, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a instituição não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários

e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora no seu local de trabalho.

- 2.11.** Salienta-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, devem os pedidos anteriores e os atuais pedidos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.
- 3.2.** 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º1 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 EM 30 DE DEZEMBRO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA  
CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE  
PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**