

## PARECER N.º 1413/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 7079 - FH/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 06.12.2024, a CITE recebeu do ..., 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 08.11.2024, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“Como é do V/ conhecimento, sou mãe de 3 filhos menores, que integram o meu agregado familiar, sendo que, o meu regresso ao trabalho após o nascimento das minhas duas gémeas, ... e ..., nascidas em 08/04/2023, que ainda se encontram a ser amamentadas, tem sido muito difícil de gerir.*

- 1.2.2.** *Mesmo tendo conseguido matricular as minhas filhas numa creche, encontrando-se os três menores a frequentar um estabelecimento de ensino, de segunda a sexta feira, continuo muito limitada pelos horários de funcionamento de tais estabelecimentos, fechados ao fim de semana, especialmente a escola do meu filho mais velho, que sendo um estabelecimento de ensino público tem horários muito mais restritos.*
- 1.2.3.** *Pelo exposto, para conciliar as minhas responsabilidades profissionais com as minhas responsabilidades familiares não poderei prestar trabalho em horários distintos dos horários de funcionamento da creche e infantário, não me sendo possível, por exemplo, trabalhar á noite ou aos fins de semana, pretendendo ter dispensa de trabalho suplementar e noturno.*
- 1.2.4.** *Assim sendo, venho pela presente solicitar que me seja fixado, por VI Exas., um horário de trabalho flexível que respeite os seguintes critérios:*  
*1) Trabalho apenas em dias úteis, por não ter com quem deixar os menores quando a escola está fechada ao fim de semana e feriados;*  
*2) Trabalho apenas em horário diurno, pelas mesmas necessidades de ter de prestar cuidados aos meus filhos menores;*  
*3) Horário de entrada não anterior às 09:00, atento o horário de abertura dos estabelecimentos de ensino dos menores;*  
*4) Horário de saída não posterior às 17:00, uma vez que o horário limite de recolha termina às 17:30 na escola do meu filho mais velho;*  
*5) Manutenção do presente horário até os meus filhos completarem os 12 anos de idade.*
- 1.2.5.** *Finalmente, deverá ser considerado o meu pedido de dispensa para amamentação nos termos do art. 47.º do Código do Trabalho, já entregue e aceite por VI Exas. enquanto durar a amamentação”.*

- 1.3.** Em 28.11.2024, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“V. Exa. pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho fixo das 09:00 às 17:00 de segunda-feira a sexta-feira. Com intervalo de almoço - que terá de ser obrigatoriamente de 1 hora (ou seja, 7 horas diárias durante 5 dias por semana).*
- 1.3.2.** *Contudo, o pedido não pode ser aceite por violar pressupostos essenciais do horário flexível: Em primeiro lugar, o horário solicitado corresponde a 7 horas diárias e 35 horas semanais, sendo o contrato de V. Exa. de 40 horas semanais.*
- 1.3.3.** *A sua pretensão configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*
- 1.3.4.** *Ora, V. Exa. está a definir e fixar o seu horário de trabalho, e não a disponibilizar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 1.3.5.** *Portanto, o horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as responsabilidades parentais.*
- 1.3.6.** *É ao empregador que cabe em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro dos quais o mesmo pode ser exercido e só depois dentro desses*

*limites é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo como bem entender, por forma a cuidar dos seus filhos menores.*

- 1.3.7.** *Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.*
- 1.3.8.** *Pois a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder fixar o seu horário de trabalho. Posto isto, concluímos que V. Exa. não indicou qualquer período em que poderia trabalhar.*
- 1.3.9.** *Desta forma, o solicitado jamais poderá, pois, ser aceite como horário flexível.*
- 1.3.10.** *Posto isto, seja pelo incumprimento dos requisitos formais, seja pela ilegalidade do horário solicitado, a Entidade Empregadora vê-se obrigada a recusar o pedido de horário flexível, nos termos formulados”.*
- 1.4.** *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: “Apenas posso lamentar, também, que me recusem o meu pedido de horário flexível, quando existem várias colegas, com a mesma categoria profissional (administrativa) a quem foi permitido fazer o horário de trabalho flexível, o que representa uma verdadeira violação do princípio de igualdade, sendo que, eu mesma no passado já cheguei a fazer esse horário”.*

## 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.** No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar

que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.9.** Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** No que concerne ao intervalo de descanso, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, *“o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*, o que significa que não existindo um mínimo, o intervalo de descanso pode integrar o tempo de trabalho, em conformidade com o artigo 213.º do Código do Trabalho e de acordo com o disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 197.º do mesmo Código, segundo o qual, *“se considera*

*compreendido no tempo de trabalho, o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade”.*

- 2.12.** 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.
- 2.13.** Ora, a entidade empregadora não apresentou razões que pudessem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, 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.
- 2.14.** Salieta-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 do ..., 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.**