

PARECER N.º 45/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 44-FH/2025

I – OBJETO

- 1.1.** A CITE recebeu em **02.01.2025**, 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 documento rececionado na entidade empregadora em **09.12.2024**, a trabalhadora apresentou **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, no qual solicita que lhe seja fixado um horário entre as 9h00 e as 17h00, em dias úteis. Fundamentou o pedido baseado no facto de ser mãe de cinco crianças com idade inferior a 12 anos, mais concretamente, duas crianças de 1 ano, uma criança de 3 anos, uma de 5 anos e uma (outra) criança de 7 anos de idade, que consigo residem em comunhão de mesa e habitação, conforme Acordo sobre exercício das responsabilidades parentais, homologado e transitado em julgado, que junta ao pedido em questão. Informou que pretende usufruir de tal regime até que as crianças perçam os 12 anos de idade.
- 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:

“(…)

1. No âmbito do protocolo celebrado com a ... (doravante, ...), o ... é responsável pelo fornecimento de alimentação aos profissionais de saúde e utentes daquela unidade de saúde, em concreto do ...;
2. Esta prestação, no que ao fornecimento de refeições aos doentes diz respeito, tem de ser garantida todos os dias do ano, das 08h00 às 21 h30;
3. A distribuição de refeições aos doentes, de acordo com o exigido pela ..., tem de ser feita, consoante os serviços, entre as 08h30 e as 09h00, pelo que a sua preparação tem de ser efectuada previamente;
4. A preparação e distribuição das refeições aos doentes é função dos trabalhadores com a categoria profissional de Empregado de Distribuição Personalizada (doravante, EDP), a categoria profissional de V.Ex.ª;
5. O horário de entrada dos trabalhadores com a categoria profissional de EDP é às 08h00 e a distribuição dos pequenos-almoços tem início às 08h30 ou às 09h00, dependendo do horário de cada Serviço de

Internamento do ..., pelo que os trabalhadores EDP dispõem de, no máximo, 45 minutos para a preparação das refeições e respetiva colocação nos carros de distribuição;

6. No ..., o ... tem dois turnos em vigor para trabalhadores com a categoria de EDP, a saber:

a. Das 08h00 às 16h30, com intervalo de 15 minutos, a meio da manhã, e pausa para almoço de 30 minutos;

b. Das 14h00 às 22h00, com intervalo de 15 minutos, a meio da tarde, e pausa para jantar de 30 minutos.

7. Para que o contratado com a ... seja cabalmente cumprido, são necessários 12 trabalhadores EDP por cada um dos turnos mencionados;

8. Ora, o período para início do trabalho requerido por V.Ex.^a (09h00) não é compatível com as exigências de funcionamento do serviço de alimentação do ..., de acordo com o protocolado com a ..., colocando em causa o cumprimento cabal das obrigações assumidas pelo ..., ou seja, o fornecimento de bens alimentares aos doentes daquela unidade de saúde;

9. No mais, o horário de trabalho proposto por V. Ex.^a (09h00 às 17h00) não cumpre as 8 horas de trabalho diárias a que está contratualmente obrigada;

(...)”

- 1.4.** Em 17.01.2025, a CITE rececionou por parte da entidade empregadora a apreciação da trabalhadora, a qual, após análise, verificou-se que a mesma é extemporânea e como tal, não irá ser apreciada.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, ao abrigo do seu 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.

- 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, nomeadamente 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/a 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 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.
- 2.6. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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 doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, 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 do artigo 56.º do Código do Trabalho. 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 pelo/a trabalhador/a 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 e 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, sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço ou na impossibilidade de

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

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 entre as 9h00 e as 17h00, em dias úteis. Fundamentou o pedido baseado no facto de ser mãe de cinco crianças com idades inferiores a 12 anos que consigo residem em comunhão de mesa e habitação. A trabalhadora pretende usufruir de tal horário até as crianças perfazerem os 12 anos de idade.
- 2.11.** Analisado o pedido da trabalhadora, bem como o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, designadamente a indicação do horário por turnos existentes no estabelecimento onde a requerente exerce funções, 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 – das 9h00 às 17h00 - deixa antever que não é enquadrável com os turnos existentes no serviço onde a requerente desempenha funções.
- 2.14.** Os turnos existentes são das 08h00 às 16h30, com intervalo de 15 minutos, a meio da manhã e pausa para almoço de 30 minutos, e das 14h00 às 22h00, com intervalo de 15 minutos, a meio da tarde e pausa para jantar de 30 minutos.
- 2.15.** Assim, tendo em conta o pedido da trabalhadora – das 9h00/17h00 - outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o horário solicitado não existe.
- 2.17.** 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.
- 2.18.** Acresce ainda o facto de o horário flexível indicado pela trabalhadora não cumprir o período normal de trabalho a que a mesma se encontra contratualmente obrigada.
- 2.19.** Com efeito, tais factos inviabilizam o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

- 2.20.** Desta forma, poderá a trabalhadora apresentar um novo pedido, cumprindo o formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.21.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação dos factos acima referidos.
- 2.22.** 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, 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 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 3.3.** A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 em anexo à 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 n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho são vinculativos e produzem efeitos imediatos. Assim, se for 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/a trabalhador/trabalhadora especialmente protegido/a 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 artigo 56.º do Código do Trabalho (Cfr. n.º 1 do artigo 212.º e n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º).

- 4.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189.º e ss. do Código do Procedimento Administrativo, 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