

PARECER N.º 47/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 182-FH/2025

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **09.01.2025**, 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 **16.12.2024**, 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 8h30 e as 17h00. Fundamentou o pedido baseado no facto de ser mãe de uma criança com 28 meses de idade, declarando que reside consigo em comunhão de mesa e habitação. No pedido em apreço a trabalhadora indicou prazo para vigorar tal regime, *in casu*, até o menor perfazer 12 anos de idade.

1.3. Por mensagem eletrónica datada 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:

“(…)

b) O quadro de pessoal do grupo profissional de Auxiliares de Serviços Gerais a que V. Exa. pertence, é composto por 3 (três) elementos do sexo feminino, competindo-lhe como tarefa principal, proceder e zelar pela limpeza e manutenção dos espaços interiores das instalações de acordo com os planos de limpeza;

c) Quanto à natureza da organização do trabalho do grupo profissional auxiliares de serviços gerais, consta uma carga horária de 40 horas semanais, na modalidade de turnos rotativos, sendo praticados os seguintes horários no grupo profissional onde esta inserida: 06h30 às 14h30, 07h00 às 15h00 e das 12h00 às 20h00, de segunda-feira a sexta-feira, e Sábado das 06h30 às 14h30, incluindo feriados, com folga atualmente ao Domingo por encerramento das consultas externas, por ser uma unidade hospitalar;

d) Os horários definidos pela empresa permitem a execução do trabalho proposto, conjugado com o funcionamento regular dos serviços, naquilo que é o atendimento aos utentes;

e) De acordo com a sua proposta, pressupõe a sua intenção de fixar um horário de trabalho contrário ao que vigora para o seu grupo profissional e serviço, para além colocar em causa a conciliação da vida familiar das demais trabalhadoras do serviço e organização do horário de serviço;

f) O horário com entrada as 08h30m e saída às 17h00, compromete o normal funcionamento do grupo profissional e o serviço, visto entram duas colaboradoras de manhã antes da abertura de gabinetes, ginásios e espaços comuns, para que se proceda à sua limpeza, bem como uma colaboradora fica até às 20h acompanhando a limpeza de gabinetes e espaços já livres;

g) Considerando que a equipa é pequena e o funcionamento dos espaços é das 8h às 20h nos seus atendimentos, não é viável proceder à limpeza de receções, ginásios, salas de exames e gabinetes, noutros horários a não ser os estipulados, criando um horário, que não existe, irá gerar prejuízo para a empresa e os demais colaboradores.

Por todo o exposto, o seu pedido de trabalho em regime de horário flexível colocará em causa a organização do serviço do grupo profissional de serviços gerais, assim como a conciliação das trabalhadoras do grupo profissional de serviços gerais com responsabilidades familiares. (...)" (sic)

1.4. A trabalhadora, através de mensagem eletrónica datada de 31.12.2024, respondeu à Entidade Empregadora que entregaria a documentação que a referida Entidade Empregadora considerava necessária para comprovar a comunhão de mesa e habitação.

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 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, solicitando que lhe seja atribuído um horário flexível entre as 8h30 e as 17h00. Fundamentou o pedido baseado no facto de ser mãe de uma criança com 28 meses de idade, que declara residir consigo em comunhão de mesa e habitação. No seu pedido, a trabalhadora indica o prazo para vigorar tal regime, *in casu*, até o menor perfazer os 12 anos de idade.

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

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 indicada – das 8h30 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 06h30 às 14h30, das 07h00 às 15h00 e das 12h00 às 20h00, de segunda-feira a sexta-feira, e sábado das 06h30 às 14h30, incluindo feriados, com folga atualmente ao Domingo.

2.15. Assim, tendo em conta o pedido da trabalhadora – das 8h30/17h00 - 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. Com efeito, tais factos inviabilizam o pedido formulado pela trabalhadora, nos termos requeridos.

2.19. Desta forma, poderá a trabalhadora apresentar um novo pedido, cumprindo o formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.20. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação do facto suprarreferido.

2.21. 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