

PARECER N.º 50/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 202-FH/2025

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **10.01.2025**, 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 8h30 e as 17h30. Fundamentou o pedido baseado no facto de ser mãe de três crianças menores, duas das quais com idade inferior a 12 anos, mais concretamente com 4 meses e 3 anos de idade, declarando que residem consigo em comunhão de mesa e habitação. No pedido em apreço a trabalhadora não indicou prazo para vigorar tal regime, tendo invocado impossibilidade em indicar o prazo concreto para o pedido apresentado, solicitando, ainda assim, que a flexibilidade vigorasse enquanto se verificassem os factos e as circunstâncias que a determinariam, sem que ultrapassasse o limite máximo legalmente admitido, *i.e.*, até os menores perfazerem 12 anos de idade e que fosse aplicável após o dia 23 de dezembro de 2024.

1.3. Por carta registada com aviso de receção, datada de 27.12.2024 e rececionada pela trabalhadora em 30.12.2024, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

9. Ora, cumpre desde já fazer a ressalva que, os turnos estão organizados de forma que sejam cumpridas as exigências legais de organização dos tempos de trabalho.

10. O posto da trabalhadora é a sede da ..., que funciona com um horário dividido

...

por 3 turnos:

- 08h às 17h*
- 17h às 01h*
- 01h às 09h*

11. E a trabalhadora já cumpre um horário das 09h30 às 18h30, todos os dias da semana.

12. Pelo que a sua alteração, nomeadamente a atribuição de um horário fixo nos moldes solicitados, implicaria, inevitavelmente, grave transtorno para os restantes trabalhadores, mas também a sua oeração com horários de trabalho não passíveis de respeitar os trâmites legais.

13. Este transtorno poderá ocorrer para uma colaboradora que trabalha no mesmo posto que V. Exa, mais especificamente no horário das 08h às 17h.

14. Esta colaboradora que trabalha com V. Exa, também tem um filho menor e a mudança de horário poderia afetar gravemente a rotina familiar, conforme descrito pelo próprio documento 1 que se junta.

15. Nomeadamente, poderia perturbar a vida familiar da colega da V. Exa, pois poderia obrigar a uma mudança na rotina, o que poderia fazer com que a trabalhadora colega não conseguisse ir buscar o seu filho às aulas ou levá-lo às atividades extracurriculares. (doc. 1).

16. Para atender ao pedido efetuado, horário de trabalho com entrada às 08h30 e saída antes das 17h30, de segunda a sexta-feira, a entidade empregadora teria de incorrer num prolongamento do período normal de trabalho a algum dos outros colaboradores afetos ao mesmo posto, incumprindo, assim, as obrigações a que está adstrita, em contrapartida dos direitos dos trabalhadores no mesmo sentido, em matéria de organização do tempo de trabalho.

17. Ademais, a facilitação o horário pretendido por V. Exa. daria aso a que, e estando em condições de paridade, os demais trabalhadores solicitassem os horários que mais lhes são convenientes, por modo a poderem, amplamente, conciliar a vida familiar com a profissional.

18. Tal daria lugar, como facilmente se compreende, a uma situação inoportuna, na qual a entidade empregadora não conseguiria assegurar a execução de todos os turnos necessários à boa e correta execução serviço.

19. Pelo que, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços e, consequentemente fazer perigar a manutenção da relação com a com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos dos restantes trabalhadores.

Dito isto,

20. Estabelece o artigo 57.º n.º 1, do Código do Trabalho que: “1 - 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: 1.) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração; iii,) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.”

21. Desde logo, o pedido do regime de horário de trabalho flexível deverá ser O solicitado com antecedência mínima de 30 dias, no entanto na missiva que V. Exa. direccionou não prevê a partir de quando pretende exercer o seu trabalho em regime de horário flexível,

22. Pelo que é impossível aferir se foi ou não cumprido o referido requisito.

23. O pedido de regime de horário flexível deverá ser acompanhado de uma declaração de habitação em comunhão de mesa e habitação.

24. De acordo com o Parecer n.º 83/CITE/2021, o Parecer n.º 59/CITE/2021 e o Parecer n.º 133/CITE/2021, da Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: ‘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)

25. No caso em apreço, V. Exa não cumpre os formalismos legais do artigo 56º e 57º do CT, pois não declarou o prazo previsto, nem que reside em comunhão de mesa e habitação com a criança, não cumprindo este requisito formal, conforme parecer CITE FH/6659/2024 da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

26. Assim sendo, V. Exa. na comunicação elaborada não cumpre o disposto no Artigo 57.º, do Código do Trabalho e, que, como se depreende pela citação anterior, a Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego entende que deveria ser, imperativamente, cumprida.

Posto isto,

27. O pedido de horário flexível é, igualmente recusado, por não cumprir com a parte formal, conforme alegado supra

28. E face a tudo o exposto, resulta que não podemos anuir ao seu pedido, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à recusa do 5 mesmo, nos termos do Artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho. (...)” (sic)

1.4. Não consta do processo remetido à CITE que a trabalhadora tenha apreciado a intenção de recusa.

1.5. A CITE, mediante mensagem eletrónica data de 15.01.2025, solicitou à entidade empregadora a remessa do Mapa de Turnos existente, o qual foi rececionado em 17.01.2025.

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 17h30. Fundamentou o pedido baseado no facto de ser mãe de três crianças menores, duas das quais com idade inferior a 12 anos, mais concretamente com 4 meses e 3 anos de idade, declarando que residem consigo em comunhão de mesa e habitação. No seu pedido, a trabalhadora não indicou prazo para vigorar tal regime, tendo invocado impossibilidade em indicar o prazo concreto para o pedido apresentado, solicitando, ainda assim, que a flexibilidade vigorasse enquanto se verificassem os factos e as

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

circunstâncias que a determinariam, sem que ultrapassasse o limite máximo legalmente admitido, *i.e.*, até os menores perfazerem 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 indicada – das 8h30 às 17h30 - 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 17h00, das 17h00 à 01h00 e da 01h00 às 08h00 (tendo este último período de turnos sido corrigido pela entidade empregadora na comunicação eletrónica de 17.01.2025), prestados em todos os dias do ano.

2.15. Ainda assim, refere a entidade empregadora na sua recusa, que a trabalhadora já pratica um horário das 09h30 às 18h30, o qual se confirma pela análise do Mapa de Turnos remetido à CITE.

2.16. Assim, tendo em conta o pedido da trabalhadora – 8h30/17h30 - 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