

PARECER N.º 55/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 42-FH/2025

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **03.01.2025**, 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 **04.12.2024**, a trabalhadora apresentou **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, no qual solicita:

“(…)

(...), trabalhadora com o número mecanográfico ..., a desempenhar funções como técnica administrativa no ..., venho por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar as minhas filhas de 10 e 33 meses.

Considerando o disposto no artigo 56.º, do Código de Trabalho, proponho que o referido horário seja de segunda a sexta-feira:

- Período de início: 9h00

- Período de termo: 15h00

Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (30 horas), em média de cada período de quatro semanas e, que as descendentes habitam comigo em comunhão de mesa e habitação.

(...)”

1.3. Por correio registado datado de 23.12.2024, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado.

A entidade empregadora recusa o pedido, alegando por um lado, que o requerido não consubstancia um pedido de horário flexível e, por outro em exigências imperiosas do seu funcionamento, nomeadamente que:

“(…)

Reportando-nos ao requerimento datado de 03-12-2024, rececionado nos nossos serviços a 04-12-2024, através do qual, V. Exa. subscreveu o pedido de atribuição de horário flexível, vimos, pelo presente, informar que é nossa intenção recusar o horário de trabalho solicitado, com os fundamentos que se passam a expor:

O pedido subscrito por V. Exa. tem como fundamento o acompanhamento das suas filhas de 10 e 33 meses e visa a atribuição do seguinte horário de trabalho:

- De segunda a sexta-feira: das 09h00 até às 15h00.

Declarou V. Exa. "garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (30 horas), em média de cada período de quatro semanas" e que as suas descendentes habitam consigo em "comunhão de mesa e habitação".

Ora, nada mais invocou V. Exa., nem juntou qualquer documento que comprove as suas declarações.

Assim, pretendendo o trabalhador exercer o aduzido direito, tem de observar o preceituado no artigo 57.º, n.º 1, do C. Trabalho. Isto é, solicitar a submissão a tal regime, através de comunicação escrita, expedida com a antecedência de 30 dias, invocando:

a) O prazo previsto e por si pretendido, dentro do limite aplicável; e

b) Que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

Isto posto, duvidas inexistem que V. Exa. não deu cumprimento ao procedimento previsto no artigo 57.º, n.º 1 do C. Trabalho, uma vez que não indicou a data prevista para início de tal horário, nem o tempo de duração de tal regime, nem mesmo fez prova de que as menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

Acresce que,

Nos termos do disposto no artigo 200.º, do C. Trabalho, entende-se 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. Ora, o período normal de trabalho diário não pode exceder 8 horas por dia, devendo ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, não sendo este tempo de descanso considerado tempo de trabalho - Cfr. Artigos 213.º e 199.º do C. Trabalho.

Sendo que o período normal de trabalho semanal é de 40 horas.

Com efeito, o horário solicitado por V. Exa. (de segunda a sexta-feira das 09h00 as 15h00), para além de não estabelecer qualquer período para intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a duas horas, reduz a prestação de trabalho a 5 horas diárias, contando que 1 hora será para intervalo de almoço.

Tal configura um incumprimento da lei vigente e uma violação grave do período normal de trabalho a que V. Exa. se encontra vinculada, uma vez que, por força do contrato de trabalho, está obrigada ao cumprimento de 40 horas laborais, que correspondem a 8 horas de trabalho diário.

Isto posto e atendendo ao acabado de expor, impõe-se indeferir o seu pedido, uma vez que V. Exa. não deu cumprimento ao procedimento previsto no artigo 57.º, n.º 1 do C. Trabalho e, por outro lado, o horário solicitado não cumpre o período normal de trabalho a que V. Exa. se encontra vinculada por força do contrato de trabalho celebrado a 16-05-2018.

Não obstante, impõe-se salientar que o horário de trabalho requerido também não integra qualquer um dos horários de turno praticados no seu serviço. Pelo que, também por razões imperiosas do funcionamento do serviço e, cumulativamente, com vista a manutenção da qualidade dos serviços de saúde prestados, é inexigível à aqui Entidade Empregadora preterir o funcionamento do serviço de atendimento em detrimento da atribuição do solicitado horário.

Não resta, por conseguinte, outra alternativa a Instituição que não seja indeferir o pedido subscrito por ..., face as aduzidas razões acima elencadas.

Não obstante o exposto, impõe-se reiterar que esta Instituição é e sempre foi sensível à conciliação da vida familiar dos seus trabalhadores com a vida profissional; sendo tal pilar atendido na organização dos trabalhos e na elaboração dos turnos, não podendo ignorar a laboração continua da instituição.

Assim e face aos fundamentos acima exposto, informa-se V. Exa. que é intenção da ... recusar o pedido de horário flexível de ..., com os fundamentos acima expostos.

(...)"

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, referindo que:

"- Da sanção do formalismo previsto:

Nos termos do disposto nos artigos 56º, 57º e 212º, nº 2, do Código do Trabalho, o trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível.

Efetivamente, nos termos do disposto na subalínea i) da alínea b) do Art.º 57º do Código do Trabalho, e definido como requisito do requerimento de atribuição de horário flexível a existência de uma declaração de que a requerente vive em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos.

Requisito este que cumpro, pois, declarei no pedido de atribuição de horário flexível que vivo em comunhão de mesa e habitação com as minhas filhas.

No que respeita ao período pelo qual venho requerer a atribuição de horário flexível, será até aos 12 anos da minha filha mais nova, ou seja, até dia 21/01/2036.

Na verdade, conforme é entendimento pacífica na CITE, quando no pedido e atribuição de horário flexível não seja indicado prazo, presume-se que será pedido pelo máximo legal.

No que respeita à referência ao cumprimento do período semanal de trabalho de 30 horas, tal foi um lapso. Na verdade, eu queria escrever 40 horas de laboração semanal pelo que peço que relevem o lapso.

Para facilitar a compreensão do meu pedido, explico-o de forma resumida:

O horário flexível que requeri é um horário de trabalho, referente a 40 horas semanais a que estou contratualmente obrigada e que desempenho em jornada contínua, conforme se poderá verificar nas escalas em anexo, a determinar pelo empregador de forma flexível com os seguintes limites:

- Início pelas 09h00

- Termina pelas 17h00

- Descanso semanal: Sábado e Domingo

Enquanto estiver a usufruir a dispensa para amamentação, que, conforme acordado entre as partes, é gozada nas duas últimas horas da tarde, o término será pelas 15h00, motivo pelo qual fiz referência a esse horário no requerimento.

Sanado e esclarecido o pedido de horário flexível, inexistente, assim, qualquer justificação para a sua recusa por via do desrespeito pelo formalismo legal.

- Do horário solicitado:

A entidade empregadora 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.

Sendo, aliás, um dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, a quem se aplicam as regras previstas no Código do Trabalho no que concerne à proteção da parentalidade, como a qualquer outro empregador.

Apesar da entidade empregadora alegar que eu sou obrigada a realizar uma pausa para almoço de 1 hora, tal não corresponde a realidade do serviço.

A verdade é que eu laboro em jornada continua sem parar para almoçar em horário definido ou com período definido para tal, conforme se poderei comprovar pelas escalas de trabalho em anexo.

Na verdade, mesmo que assim não fosse, no âmbito do direito ao horário flexível, eu poderia, enquanto gozasse da dispensa para amamentação, de realizar 6 horas seguidas de trabalho, nos termos do disposto no n.º 4 do Art.º 56º do Código do Trabalho, pelo que sempre poderia laborar sem a pausa.

Não obstante, também não seria obrigatório usufruir de uma pausa de uma hora, no mínimo, sempre poderia requerer a aplicação de uma pausa de 30 minutos.

A realidade, é outra, e eu laboro de forma seguida, pelo que não faria sentido indicar uma pausa para almoço quando não a faço na prática e tal não é espelhada nas escalas de trabalho, por inexistir.

Pelo exposto, tendo requerido a atribuição de um horário flexível com início no mínimo pelas 09h00 e término no máximo pelas 17h00, e enquanto estiver a amamentar, pelas 15h00, com descanso semanal aos sábados e domingos, o pedido encontra-se formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, não poderá ser recusado por esta via.

- Da impossibilidade de atribuição do horário solicitado por exigências de funcionamento da empresa.

A entidade empregadora recusou a atribuição de horário flexível por mim requerida sem nunca alegar necessidades imperiosas do funcionamento regular da empresa.

Na recusa em questão a empresa referiu que a minha contratação permitia a laboração em regimes incompatíveis com a autorização do horário flexível por mim requerido, ou seja, que este iria contrariar e desrespeitar as normas vigentes no contrato de trabalho que me são aplicáveis.

O que a Entidade empregadora não reconheceu foi a existência de uma hierarquia legislativa segundo a qual a proteção da parentalidade, isto é, no caso em concreto, o regime que regulamenta a flexibilidade horaria sendo uma lei especial sobrepõe-se a geral, isto é, ao contrato de trabalho referido na recusa a que ora se responde.

Pelo que este argumento não poderá fundamentar uma legal recusa do pedido em questão.

A entidade empregadora não pode rejeitar o pedido de atribuição de horário flexível por outros motivos que não sejam:

- Motivos imperiosos de funcionamento da empresa.

- Impossibilidade de substituir trabalhador indispensável.

Na recusa a que ora se responde, a entidade empregadora não fundamenta nem explicita reais necessidades imperiosas do funcionamento da empresa nem eu sou uma trabalhadora indispensável.

Sendo um dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, a quem se aplicam as regras previstas no Código do Trabalho no que concerne à proteção da parentalidade, como a qualquer outro empregador.

Pelo exposto, tendo requerido de forma regular a atribuição de um horário flexível o pedido encontra-se formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado e sanado, pelo que, não poderia ser recusado por esta via.

Inexiste assim, qualquer impossibilidade de aplicação de horário flexível por estas vias de argumentação, motivo pelo qual não poderá ser recusado com tal fundamento.

O funcionamento de uma empresa implica o respeito dos direitos dos seus trabalhadores.

A verdade é que o empregador para recusar o pedido de horário flexível em questão teria sempre de **alegar e provar** as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de me substituir, se for indispensável. O que não fez, limitando-se a tecer comentários sem concretização ou prova.

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, 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 (CT).

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, 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 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 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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 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 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e 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 daquele artigo 56.º. 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 pela trabalhadora 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, 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 (CT), 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, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível entre as 9h00 e as 15h00, de segunda-feira a sexta-feira, com folga ao fim de semana – sábado e domingo.

Fundamentou o pedido no baseada no facto de ser mãe de duas crianças com 10 (dez) a anos e outra com cerca de 3 anos de idade que consigo residem em comunhão de mesa e habitação.

A trabalhadora pretende usufruir de tal horário até a criança perfazer 12 anos de idade.

2.11. A trabalhadora aprecia a intenção de recusa, aludindo que em referência ao cumprimento do período semanal de trabalho de 30 horas, tal foi um lapso, e que pretendia escrever 40 horas de laboração semanal com início pelas 9h00 e término pelas 17h00, com descanso semanal: Sábado e Domingo e que enquanto estiver a usufruir a dispensa para amamentação o término do seu horário será pelas 15h00, motivo pelo qual fez referência a esse horário no pedido inicial.

2.12. Analisado o pedido da trabalhadora verifica-se que o horário formulado consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal, porquanto a trabalhadora se encontra vinculada a um contrato de 40/horas semanais, pelo

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

que se entende que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes do regime de horário flexível, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

2.13. Assim, alerta-se a requerente para o facto de que, o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde com a dispensa para a amamentação ou aleitação, uma vez que são direitos distintos.

2.14. Não obstante o referido pela trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, o certo é que, a entidade empregadora não teve oportunidade de se pronunciar sobre o horário das 9h00 às 17h00, uma vez que não tinha sido este o horário inicialmente sugerido.

2.15. Com efeito, uma trabalhadora que se encontra a amamentar ou a aleitar, ou o trabalhador que se encontre a aleitar e que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve indicar uma amplitude horária que lhe permita cumprir o seu período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, sem prejuízo do usufruto de eventual dispensa que esteja a usufruir.

2.16. Verifica-se esta necessidade, por um lado, porque o direito a trabalhar em regime horário flexível, vai em regra para além do usufruto do direito à dispensa para amamentação/aleitação e, por outro, porquanto se desconhece a forma como a dispensa para amamentação foi definida pela partes, sendo certo que, na falta de acordo com o empregador, a dispensa de trabalho para amamentação terá de se processar forçosamente em dois períodos distintos, de no máximo uma hora cada, visto ser esse o regime supletivo – Cfr. artigo 47.º e 48.º do Código do Trabalho.

2.17. Elucida-se ainda a requerente que, nos termos das disposições legais em vigor, o tempo de intervalo de descanso não pode ser suprimido, conforme solicitado pela requerente.

2.18. Assim, e sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que o pedido contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

2.19. Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho.

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

2.21. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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 ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. 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. O empregador 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

3.3. Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, cumprindo com o período normal de trabalho e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE JANEIRO DE 2025