

## PARECER N.º 142/CITE/2025

**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 669 – FH/2025**

### I – OBJETO

**1.1.** Por carta registada de 31.01.2025 a CITE recebeu, da entidade empregadora ..., 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.** Por carta datada de 09.01.2025 e recebida pela entidade empregadora no dia 13.01.2025, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente, o seguinte:

“(...) para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de doze anos.

**Tenho uma filha com 3 anos de idade, (...), nascida em 17 de setembro de 2021, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação.**

A minha filha frequenta o ..., valência da ..., cujo o horário de funcionamento é das 7h30 às 18h, de segunda a sexta-feira, com

possibilidade de prolongamento de mais 1h30m, conforme declaração emitida pela ... em 02 de janeiro de 2025

(...)

*Por outro lado, o pai da menor (meu marido), ..., é trabalhador independente e exerce as atividades de instalação de ..., entre outras atividades, conforme comprovativo da atividade exercida da autoridade tributária e aduaneira que junto em anexo.*

(...)

*E não tem horário de trabalho fixo, até porque é chamado muitas vezes a prestar assistência técnica urgente a ... e em diversas instituições, a diversas horas dia, incluindo em horário noturno, e ainda aos fins de semana*

*(...) Trabalha em regime de mobilidade no continente, embora seja maioritariamente nas zonas de ...*

*Desta forma tornam-se incompatíveis os nossos horários com os horários do ..., não tendo onde deixar a minha filha, com 3 anos de idade.*

*Acréscimo que eu e o meu marido não dispomos do apoio de terceiros, designadamente de familiares. (...) e que o mesmo vigore até que minha filha complete os 12 anos de idade, propondo, de acordo com a minha carga horária semanal (35h), que **o horário de trabalho seja elaborado com entrada às 08h00 e saída às 16h00 todos os dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, com descanso semanal aos sábados e domingos.** (...)*

**1.3** Por carta datada 21.01.2025, a entidade empregadora responde à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(...)

Com efeito, V. Exa. está afeta à equipa de enfermagem que presta apoio ao ..., a qual é composta por 2 Enfermeiras de quadro e 2 prestadores de serviço.

**Neste momento, as duas Enfermeiras que fazem parte do quadro, já estão a beneficiar de horário reduzido, encontrando-se ambas a amamentar, e uma delas já tem horário flexível, o que torna impraticável a gestão dos horários.**

(...)

Efetivamente, a ser deferido o seu pedido e tendo em conta o contexto atual, a Enfermeira ..., teria de ficar afeta, em exclusivo ao turno da tarde, tendo a ... de lhe impor unilateralmente este horário, o que não podemos, nem devemos fazer, na medida em que tal teria reflexos responsabilidades da mesma e na organização da sua vida, a qual está projetada, naturalmente, em função do horário que contratou com esta entidade.

**Por outro lado, os fins-de-semana ficarão, ainda que parcialmente, a descoberto, não existindo trabalhadores suficientes para assegurar o apoio de enfermagem nesses dias. O mesmo sucederia com o período das 20h00 às 22h00.**

De notar que os sujeitos que prestam serviços de Enfermagem ao ... e que podiam de algum modo colmatar a situação, também manifestaram total indisponibilidade para assegurarem todos os fins de semana e os horários das 20h00 às 22h00.

E sendo esse o caso, a regularidade do serviço ficaria prejudicada com o deferimento do seu pedido, porque seria impossível garantir todos os dias da semana, como é devido, a presença de um enfermeiro, no ..., entre as 08h00 e as 22h00.

Esses cuidados consistem, nomeadamente na realização de ... indispensáveis á vida diária do utente, preparação diária da ..., articulação com as famílias. **Pelo que é necessário, que o**

***horário de trabalho do pessoal de enfermagem esteja distribuído de segunda a domingo e seja assegurada sempre a presença de um profissional, pelo menos, entre as 8h00 e as 22h00.***

*Neste contexto e tendo em atenção a análise efetuada, afigura-se que V. Exa. é indispensável, não sendo possível assegurar, neste momento, a sua substituição, por outro colaborador, no horário que pratica, nomeadamente, no turno da tarde e aos fins de semana.*

*(...)*

1.4. Por carta datada a 28.01.2025, a trabalhadora apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o seu pedido, refuta os argumentos da entidade empregadora, nomeadamente o seguinte:

*“(...)*

*Questão prévia:*

*Igualdade e Não discriminação*

*1. Em 6 de outubro de 2023 pedi flexibilidade de horário, mediante comunicação escrita, entregue em mão à Dra. ..., na presença de outros trabalhadores.*

*2. Fui informada naquela data pela Dra. ... para lhe entregar a comunicação, que seria enviada para a ... em Lisboa para ser analisada.*

*3. A verdade é que nunca obtive resposta a este pedido e, por estar a agir de boa fé e com receio de represálias, nada fiz.*

*4. Com efeito, em 20 de dezembro 2023 foi-me solicitada uma declaração com a constituição do meu agregado familiar, a ser emitida pela junta de freguesia.*

5. *Questionei a minha entidade patronal acerca da necessidade dessa declaração, a qual me informou que não aceitava o comprovativo de agregado familiar da autoridade tributária e aduaneira.*
6. *Vi-me obrigada a pedir uma declaração de residência de cada elemento da minha família à junta de freguesia.*
7. *A verdade é que tenho vindo a atravessar com dificuldade esta fase da minha vida.*
8. *Encontro-me emocionalmente fragilizada, com o desgaste emocional que sinto em não conseguir conciliar a minha vida familiar com a vida profissional.*
9. *Em consequência disso, vi-me obrigada a receber apoio psicológico durante 5 meses, de 18 de abril de 2024 a 27 de setembro de 2024.*
10. ***Após ter enviado o presente pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, por carta registada com aviso de receção, em 9 de janeiro de 2025, participei de uma reunião de serviço em 13 de janeiro de 2025, com a Dra. ..., a diretora técnica, a Dra. ..., e os meus 3 colegas enfermeiros.***
11. *Na referida reunião foi dito pela Dra. ... que ainda não sabia a resposta ao meu pedido de flexibilidade de horário entregue em 6 de outubro de 2023.*
12. *E fui objeto de escrutínio perante os colegas, na referida reunião, acerca dos motivos que estão na base do meu pedido de horário flexível.*
13. *Ali, no meio dos colegas, fui alvo de comentários depreciativos acerca da minha vida familiar e com devassa da minha privacidade e dignidade.*
14. ***Acontece que, em novembro do ano transato, a colega enfermeira ... requereu flexibilidade de horário, no sentido do***

***seu descanso semanal ser sempre aos sábados e domingos, e foi-lhe concedido no imediato.***

*IS. E apenas tivemos conhecimento após a aprovação do seu pedido, aquando da divulgação do horário.*

*16. Efetivamente só soube quando me entregaram o horário de janeiro, no qual eu trabalhava todos os fins-de-semana, exceto um.*

*17. Gostaria também de salientar que, em julho de 2022, a colega enfermeira ..., fez um pedido de horário a tempo parcial, para conciliar a vida familiar, com a vida profissional, e também foi imediatamente aceite.*

**18. Tendo, mesmo, sido contratada mais uma enfermeira para colmatar as falhas existentes no horário.**

*19. É dever do empregador "Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio", cfr. alínea a) do n.º 1 do artigo 127º do CT.*

**DA RESPOSTA À INTENÇÃO DE RECUSA:**

*20. Efetivamente o ... funciona 24 horas por dia.*

***21. No entanto, atualmente os cuidados de enfermagem apenas são prestados aos seus utentes das 8h às 20h.***

***22. E existem apenas dois turnos para a equipa de enfermagem, um turno das 8h às 16h e outro turno das 14h às 22h.***

*23. Apesar da instituição fazer crer, erroneamente e deliberadamente, na sua decisão de intenção de recusa que os cuidados de enfermagem são prestados 24 horas por dia.*

*24. No entanto, isso não acontece conforme supra se deixou exposto.*

25. Acresce que, eu e a colega enfermeira ... estamos a beneficiar do horário reduzido para amamentação.

26. E quando nos encontramos a fazer o turno das 14h às 22h, beneficiamos da redução de horário das 20h às 22h.

27. Quando isso acontece não somos substituídas por nenhum colega enfermeiro das 20h às 22h.

28. E isto acontece há vários meses, por decisão da instituição.

29. Com efeito, a instituição entende não ser necessário substituir os enfermeiros no horário das 20h às 22h porque não há cuidados de enfermagem nestas duas horas.

30. No entanto, informei a Dra. ..., que, quando fosse concedido o horário flexível, abdicaria do referido horário reduzido.

31. Por outro lado, é falso que os colegas enfermeiros prestadores de serviços se recusaram a assegurar os fins de semana.

32. A colega enfermeira ..., que sempre colmatou a maioria dos fins de semana, uma vez que trabalha no ... de segunda a sexta, continua a fazê-lo, bem como, alguns dias da semana.

33. E nunca se recusou a assegurar os fins de semana em falta, para preencher as lacunas do horário.

34. Assim, é possível substituir-me e não se verificam exigências imperiosas do funcionamento da instituição ao contrário do que foi alegado pela instituição.

35. Razão pela qual, reitero o meu pedido de horário de trabalho flexível, sugerindo que seja elaborado com entrada às 08h00 e saída às 16h00 todos os dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, com descanso semanal aos sábados e domingos, conforme pedido datado de 09 de janeiro de 2025 que aqui se reitera integralmente.

(...)"

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** O artigo 56.º, n.º 1 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.º 1 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.º 3 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.º 4 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*”, 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, que são os limites previstos na lei, 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.** 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.

**2.12.** Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que, existe outro horário flexível na instituição, salienta-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.

**2.13.** Efetivamente a entidade empregadora refere na intenção de recusa (10º parágrafo), “que existem duas enfermeiras que fazem parte do quadro, já estão a beneficiar de horário reduzido, encontrando-se ambas a amamentar, e uma delas já tem em horário flexível, o que torna impraticável a gestão dos horários”.

**2.14.** Acresce que na apreciação a trabalhadora refere nos pontos: “26. E quando nos encontramos a fazer o turno das 14h às 22h, beneficiamos da redução de horário das 20h às 22h”; 27. “Quando isso acontece não somos substituídas por nenhum

colega enfermeiro das 20h às 22h.” 28. “E isto acontece há vários meses, por decisão da instituição” e 29 “a instituição entende não ser necessário substituir os enfermeiros no horário das 20h às 22h porque não há cuidados de enfermagem nestas duas horas”

### III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., 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, a trabalhadora requerente e outros/as trabalhadores/as que já estejam no gozo do horário flexível, possam gozar, o máximo possível, o horário que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

3.2. O empregador 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, 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 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 26 DE FEVEREIRO DE 2025,  
COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO  
COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO  
PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).**