

## PARECER N.º 526/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 2837-FH/2025**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em **12.05.2025** 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.** Mediante exposição rececionada na entidade empregadora a 10.04.2025, a trabalhadora apresentou **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

“(…)

*Eu, ..., trabalhadora em ..., a exercer funções desde 2021, bem requerer a V. Exas., nos termos e para efeito previsto nos Artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n2 7/2009, de 12 de Fevereiro, e demais normas e regulamentos aplicáveis a atribuição de um regime de trabalho flexível, até o menor perfazer 12 anos de idade.*

*De modo a conciliar a vida profissional com a vida familiar e pessoal, a requerente solicita a prestação de trabalho no seguinte horário, de segunda a sexta-feira das 10 às 17 horas e sábado e domingo das 10 às 16 horas.*

*O exercício do regime de trabalho pretendido, terá início dia 18 de Abril de 2025, cumprindo-se o pré-aviso de 30 dias e justifica-se pelo facto de a requerente ter uma filha menor, de 5 anos de idade, nascida em 17/12/2019, a minha filha vive apenas com a progenitora em comunhão de mesa e habitação.*

*Mais, junta-se informação sobre o horário de funcionamento da unidade escolar frequentada pela menor.*

*Assim, toma-se muitas vezes difícil conseguir com que fiquem com a minha filha, a partir desse horário.*

*Face ao exposto, solicita-se a compreensão de V. Exas. Designadamente através do deferimento do pedido para atribuição da modalidade de horário flexível, conseguindo assim, conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar, termos em que, no mais de direito, vem requer que seja autorizado.*

(...)"

**1.3.** Em 16.04.2025, a entidade empregadora **comunicou a intenção de recusa**, na qual são alegados os motivos de recusa do pedido formulado, nos termos a seguir transcritos:

*"(...)*

*Acusamos a receção da sua comunicação referente ao assunto em epígrafe, datada de 19 de março de 2025, mas apenas recebida pela nossa empresa em 10 de abril de 2025, o qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*De acordo com a mesma, pretende V. Exa. que lhe seja fixado um "horário de segunda a sexta-feira, das 10h00 às 17h00 e sábados e domingos, das 10h00 às 16h00".*

*Para fundamentar a sua pretensão, alega que tem uma filha menor, de 5 anos de idade, que apenas vive consigo, em comunhão de mesa e habitação.*

*De acordo com o previsto no Código do Trabalho (de ora em diante C.T.), os trabalhadores com responsabilidades parentais - no caso, filhos menores de 12 anos - têm, efetivamente, direito a praticar um horário flexível ou a laborar a tempo parcial.*

*Sendo que, em conformidade com o estabelecido no art. 56º do C.T., o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

- a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do tempo normal de trabalho;*
- 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.*

*Não obstante, no caso em apreço, cumpre-nos informar que o seu pedido terá de improceder por:*

- i) não consubstanciar um efetivo pedido de horário flexível;*
- ii) não se mostrar compatível com as exigências imperiosas do funcionamento do empregador.*

*Com efeito, caso lhe fosse concedido o horário proposto, com início às 10h00 e término às 17h00, com folga aos feriados e fins de semana, tal determinaria a implementação de um verdadeiro horário fixo, apenas variando, no limite, os dias de descanso e não um verdadeiro horário flexível, nos termos em que o mesmo se mostra concebido na Lei.*

*Mais, não conseguimos compreender o fundamento do seu pedido, assente no horário de funcionamento do estabelecimento de ensino, sendo certo que o documento que junta não é elucidativo quanto a este facto; sendo provável que o mesmo esteja encerrado aos sábados e domingos.*

*Por outro lado, como sabe, a nossa empresa é uma pequena empresa, de estrutura familiar, que se dedica à atividade de lavagem e limpeza a seco de têxteis e peles, estando V. Exa. afeta à nossa loja sita no ....*

*O horário de funcionamento desta loja é das 10h00 às 23h00, todos os dias da semana e tem, por imperativos contratuais ligados ao aluguer do espaço, correspondência, com o horário de funcionamento do referido ....*

*Para assegurar o funcionamento no referido horário dispomos de ... colaboradoras, uma das quais V. Exa. Todas laboram em regime de turnos rotativos, de modo a podermos cumprir o horário de funcionamento do ....*

*Para podermos acomodá-la no horário pretendido, temos de alterar os horários das demais colegas, o que não podemos fazer de forma unilateralmente; sendo certo que todas elas têm também responsabilidades familiares, razão pela qual não dão a sua anuência a qualquer alteração ao regime atualmente em vigor e em função do qual têm a sua vida pessoal devidamente organizada.*

*De notar, que o horário que indica contempla apenas 7 horas, de segunda a sexta-feira (menos se considerarmos a pausa) e 4 horas aos fins-de-semana. Mas uma vez que terá sempre que folgar, pelo menos, um dia, afigura-se que, caso a sua pretensão fosse deferida, não laboraria sequer as 40 horas semanais a que se vinculou. O que seria atípico, tendo em atenção que estamos perante um pedido de flexibilidade e não perante um pedido de laboração a tempo parcial; pedido este que, acrescente-se, tem as suas especificidades.*

*Finalmente, verificamos que, neste momento, não temos como a substituir no horário que pratica; na medida em que tal substituição determinaria prejuízos sérios à nossa empresa.*

*Na verdade, não conseguimos recrutar um novo trabalhador apenas para praticar os períodos do seu turno que não cumpre. E caso não seja assegurada a sua efetiva substituição no horário definido, a loja não pode funcionar, nem cumprir o horário determinado pelo ..., o que gera perda de faturação, pode implicar a aplicação de penalizações contratuais por parte do ... e gera, naturalmente, prejuízos sérios para a empresa.*

*Mais, a substituição em si, acarreta custos que são insustentáveis para a nossa empresa. Em rigor, implica termos um trabalhador a mais, com os encargos associados e com o inerente desequilíbrio em termos financeiros, porquanto não carecemos de 5 trabalhadores, mas apenas de 4, tendo em conta a reais necessidades de trabalho.*

*Face ao exposto, lamentamos, mas não poder ir ao encontro do pretendido.*

*Nos termos do disposto no art. 57º, nº 4 do Código do Trabalho, dispõe do prazo de 5 dias, a contar da data de receção da presente comunicação, para, querendo, apresentar a sua apreciação, por escrito, sobre a nossa intenção de recusa.*

*De qualquer modo, ficamos a aguardar os seus prezados comentários face a esta situação.*

*(...)"*

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

## **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 do Código do Trabalho, 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: 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 do Código do Trabalho.
- 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/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 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 diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

- 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, 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 entre as 10h00 e as 17h00 de segunda a sexta-feira e as 10h00 e as 16h00 aos sábados e domingos. Fundamentou o pedido baseado no facto de ser mãe de uma filha menor de 12 (doze) anos, mais concretamente de 5 (cinco) anos de idade, com a qual declarou viver em comunhão de mesa e habitação. A trabalhadora indicou o prazo para vigorar tal regime, no caso até a menor perfazer 12 (doze) anos de idade.
- 2.11.** Ora, analisado o pedido da trabalhadora, verifica-se que a amplitude horária apresentada – entre as 10h00 e as 17h00 de segunda a sexta-feira e as 10h00 e as 16h00 aos sábados e domingos - não permite à trabalhadora cumprir com o período normal de trabalho a que está obrigada, porquanto apenas lhe permite, em cinco dias por semana, cumprir o que equivale a 30 horas semanais, quando a trabalhadora está obrigada a trabalhar 40 horas de trabalho semanal.
- 2.12.** Mesmo que a trabalhadora apenas tivesse um dia de descanso por semana, ao abrigo do previsto no n.º 1 do artigo 232.º do Código do Trabalho que estatui que o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana, só lhe permitiria cumprir o que equivale a 35 horas semanais.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

- 2.13.** Assim, o pedido formulado consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 horas para, pelo menos 35 horas, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes daquele regime, 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.
- 2.14.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.
- 2.15.** Face ao exposto, a trabalhadora poderá, caso assim o pretenda, apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo para o efeito o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mormente respeitar o período normal de trabalho semanal.
- 2.16.** 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.** 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 nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 3.3.** A entidade empregadora 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, 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 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 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 4 DE JUNHO DE 2025**