

## PARECER N.º 401/CITE/2020

**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.

Processo n.º 3550-FH/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.08.2020, por correio registado datado de 31.07.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ..., na ..., naquela entidade empregadora.

1.2. Por carta datada de 23.06.2020 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

*"(...), ..., funcionária destes ... com o n.º ..., com a categoria de ...a desempenhar funções de ..., afeta à Divisão de ..., ao Setor de ..., vem requerer muito respeitosamente que Va. Exa. se digne autorizar a adaptação do seu horário de trabalho atual, nos termos do disposto no artigo 56º da lei nº7/2009 de 12 de fevereiro, pretendendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação da sua filha menor de 12 anos, podendo este ser compreendido entre as 07h30m e as 14h30m, continuando desta forma a exercer as 35 horas semanais contratuais de jornada contínua, por um período não inferior a cinco anos, com início a 15 de Agosto do corrente ano, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*- A requerente é mãe de uma filha menor, ..., de 6 anos de idade, nascida a 13 de agosto 2013, que se encontra a terminar o 1º ano do ensino básico e frequenta um estabelecimento de ensino público, escola ...;*

- A requerente é mãe solteira, sendo responsável pela filha, em todos os períodos em que esta se encontra à sua guarda.
- A concessão à requerente deste horário de trabalho, não contribuirá para prejudicar o normal funcionamento dos ..., tendo em conta a existência de turnos e locais de prestação do trabalho (por ex. ..., à qual se encontra afeta) em vigor no Setor de ..., podendo estes, no seu entender, ser compatíveis com este pedido, assumindo ainda a sua responsabilidade pelo cumprimento escrupuloso das funções que lhe são atribuídas.
- A requerente tem consciência que poderá eventualmente, vir a perder o subsídio de turno, mas que, face aos constrangimentos pessoais e familiares existentes, atualmente não tem outra alternativa, para poder acompanhar e dar assistência à sua filha menor.
- A requerente declara ainda viver com a menor em comunhão de mesa e habitação.

Anexos:

- Declaração emitida pela Junta de Freguesia em como a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente;
- Declaração emitida pelo Agrupamento de Escolas com o horário praticado pela escola em que a menor se encontra matriculada (...). (...)"

1.3. Por carta datada de 20.07.2020, a entidade empregadora notificou a intenção de recusa, nos seguintes termos:

*"(...) Pedido de horário flexível - registo ..., de 23/06/2020*

*Na sequência do seu pedido identificado em epígrafe, o qual mereceu a nossa melhor atenção, informa-se que, por informação do Sr. Chefe da ..., de 10 de julho de 2020 e posterior despacho superior, de 16 de julho de 2020, é nossa intenção indeferir o mesmo, com base nos seguintes fundamentos:*

- *Alocar V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> ao horário pretendido, só é possível na ... e irá causar graves constrangimentos ao escalamento e rotação dos serviços da própria escala, para além de resultar em prejuízo para os restantes trabalhadores.*

*Mais se informa que, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, poderá apresentar, por escrito, as alegações que julgar por adequadas, relativamente à presente intenção de indeferimento.*

*Junto se anexam cópias de:*

*Informação do ..., de 10/07/2020;*

*Despacho do Sr. Chefe de Divisão da ..., de 10/07/2020;*

*informação do Serviço de Assiduidade e Vencimentos, n.º 6172, de 16/07/2020. (...)*

\*\*\*\*

Consta do processo remetido a seguinte informação proferida pela Divisão Administrativa e Financeira:

*"(...) Relativamente ao assunto mencionado em epígrafe, informa-se o seguinte:*

### **1 - O PEDIDO**

*1. A trabalhadora destes Serviços, ..., ... n.º ..., com funções de ..., afeta ao Setor de ..., vem informar, solicitando o seguinte:*

- a. A requerente é mãe de ..., nascida a 13 de agosto de 2013;*
- b. A sua filha encontra-se a terminar o ... do ensino básico, na Escola ...;*
- c. A requerente é mãe solteira, sendo responsável pela filha, em todos os períodos em que esta se encontra à sua guarda;*
- d. Assim, vem solicitar a prática de horário flexível, nos termos do disposto no art.º 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, para prestar assistência na educação e formação da menor atrás referida, nos seguintes moldes:*
  - i. O horário a praticar pode ser compreendido entre as 07h30m e as 14h30m;*
  - ii. Continuando a exercer 35 horas semanais;*
  - iii. Por um período não inferior a 5 anos, com início em 15 de agosto de 2020.*
- e. A concessão deste horário de trabalho não contribuirá para prejudicar o normal funcionamento dos ..., uma vez que existem turnos e locais de prestação do trabalho (por ex. ..., à qual se encontra afeta) em vigor no ... da Divisão de Serviços de ..., podendo estes, no seu entender, ser compatíveis com este pedido, assumindo ainda a sua responsabilidade pelo cumprimento escrupuloso das funções que lhe são atribuídas;*
- f. A requerente tem consciência de que poderá, eventualmente, vir a perder o subsídio de turno, mas que, face aos constrangimentos pessoais e familiares existentes, atualmente não tem outra alternativa para poder acompanhar e dar assistência à sua filha menor;*
- g. Por último, declara viver em comunhão de mesa e habitação com a sua filha, menor, juntando para o efeito, declaração da junta de freguesia de ..., bem como declaração de frequência e horário escolar da sua filha.*

### **II- LEGISLAÇÃO APLICÁVEL**

- *Código do Trabalho - CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atualizada;*
- *Lei de Trabalho em Funções Públicas - LTFP, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada;*
- *Código do Procedimento Administrativo - CPA, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;*
- *Acordos de adesão n.ºs 5 e 6/2016 aos ACEP n.ºs 310/2015 e 97/2016.*

### **III – ANÁLISE**

1. *Nos termos da alínea h) do n.º 1 do art.º 4.º da LTFP, o disposto no CT é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores com vínculo de emprego público, sem prejuízo do exposto na referida lei, nomeadamente no que diz respeito à organização e tempos de trabalho.*
2. *Também o art.º 101.º daquele normativo refere que o regime do Código do Trabalho é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, em matéria de organização e tempo de trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto nos seus artigos seguintes.*
3. *Ainda, a alínea e) do n.º 1 do já referido artigo 4.º estabelece também que, em matéria de parentalidade, o CT se aplica aos trabalhadores em funções públicas, sempre com as necessárias adaptações e exceções legalmente previstas.*
4. *Sendo que a subsecção IV do CT regula esta matéria, designadamente através dos artigos 33.º a 65.º, inclusive.*
5. *O artigo 56.º refere o seguinte:*
  - 1 - *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 - *Entende-se 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.*
  - 3 - *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.*

*4 - 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.*

*5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo 56.º, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.*

*6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.*

*6. Pelo exposto, consta-se que o CT prevê, no âmbito da proteção na parentalidade, o recurso à prática de horário flexível.*

*7. Quanto à autorização para a prática de horário flexível, o artigo 57.º determina o seguinte:*

*a. "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:*

*i. Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

*ii. Declaração da qual conste:*

*1. Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*

*iii. 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;*

*iv. No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*2 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*3 - Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

4 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

5 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 4 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 3.

7 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 e 7."

8. Acontece, porém, que também a LTFP prevê a prática de horário flexível - cfr. artigo 111.º, o qual refere que:

a. Horário flexível é o que permite ao trabalhador de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída;

b. A adoção de qualquer horário flexível está sujeita às seguintes regras:

i. A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos órgãos ou serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

ii. É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

iii. Não podem ser prestadas, por dia, mais de 10 horas de trabalho;

iv. O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês.

c. O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

d. Relativamente aos trabalhadores com deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o

*período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e 10 horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês;*

*e. Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média do trabalho é de 7 horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado de manhã, a que resultar do respetivo regulamento.*

*9. Ou seja, contrariamente ao disposto no Código do Trabalho, a LTFP não prevê a prática de horário flexível para efeitos de proteção no âmbito da parentalidade.*

*10. A questão é sim, abordada no artigo 114.º, o qual estabelece os seguintes requisitos para a prática de jornada contínua:*

*a. A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho;*

*b. A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora;*

*c. A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na presente lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:*

*i. Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;*

*ii. Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;*

*iii. Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;*

*iv. Trabalhador adotante, tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa em habitação com o menor;*

*v. Trabalhador estudante;*

*vi. No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;*

*vii. No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.*

*viii. O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas. As faltas a que se refere o n.º 3 são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.*

11. Assim, parece-nos, embora a questão nos pareça um pouco ambigua, que os trabalhadores em funções públicas, no que toca à proteção na parentalidade, e concretamente com filhos menores de 12 anos, podem recorrer à prática de jornada contínua, através da LTFP, e à prática de horário flexível através do CT (considerando que o art.º 4.º daquele normativo (LTFP) esclarece que o CT se aplica ao vínculo de emprego público, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto na referida LTFP).

12. No caso em apreço, a trabalhadora apresenta os seguintes argumentos para o pedido:

a. É mãe solteira, sendo responsável pela sua filha, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação;

b. Pretende prestar assistência na educação e formação da sua filha menor de 12 anos;

c. Pretende a prática de um horário compreendido entre as 07h30m e as 14h30m;

d. O referido horário não prejudica os ..., na medida em que existem locais e turnos, em vigor no ..., que, na opinião da requerente, são compatíveis com o seu pedido;

e. Aponta como exemplo o posto de ..., na ...;

f. Declarando também que tem consciência de que a prática do horário pretendido pode implicar a perda do direito ao subsídio de turno, que auferia atualmente, mas que, face aos constrangimentos pessoais e familiares, atualmente não tem outra alternativa para poder acompanhar e dar assistência à sua filha.

13. Perante o pedido formulado, o seu superior hierárquico informa o seguinte:

a. O horário pretendido coloca vários entraves ao escalamento semanal do ..., pelas seguintes razões:

i. Nas lojas e postos de venda ..., aos quais a requerente se encontra afeta, o atendimento ao público varia entre as 07h00m e as 07h30m, com exceção do Centro de ... (atualmente a funcionar ...), que se inicia, atualmente, às 08h30m;

ii. Dando provimento à pretensão formulada pela requerente, cria-se, à partida, uma limitação, na medida em que a mesma só poderá ser escalada para o turno da manhã do ... ou, em alternativa, numa outra ..., desde que outro trabalhador assegure o início do turno, o que, face aos poucos recursos humano disponíveis, se revela difícil de concretizar;

iii. Atualmente, só existe uma trabalhadora a exercer funções exclusivamente no ..., por indicação da medicina do trabalho havendo fortes possibilidades de as duas trabalhadoras virem a ser escaladas várias vezes no mesmo horário, sem poderem ser escaladas para qualquer outra ..., inclusive em casos de necessidade imperiosa;

*iv. Atualmente, o ... tem mais 12 trabalhadores com filhos menores de 12 anos e que também poderão solicitar o regime de horário flexível, tornando-se impossível a gestão do setor;*

*v. Para além do descontentamento geral que o deferimento ao pedido irá causar, pelo facto de os restantes trabalhadores serem obrigados a assumir o turno da tarde, em substituição da requerente, entre outras situações que se poderão revelar imponderáveis, limitando o normal funcionamento do serviço.*

*14. Por seu turno, o chefe da Divisão de ..., em seu despacho de 10 de julho de 2020, informa o seguinte:*

*i. Conforme é informado, pelo ..., alocar a trabalhadora ao horário pretendido, só é possível na ... e irá causar graves constrangimentos ao escalamento e rotação dos serviços da própria escala, para além de resultar em prejuízo para os restantes trabalhadores. Tratando-se de uma situação em que o serviço ... poderá ser gravemente prejudicado, a ... considera que o pedido só deverá ser autorizado, caso seja incontornável por imposição legislativa em vigor sobre esta matéria.*

*15. Ou seja, pelo exposto se conclui que existe, por parte dos superiores hierárquicos da requerente, a intenção de indeferir o pedido com base na existência de grave prejuízo para os ...*

*16. Com efeito, e considerando que:*

*a. Conforme despacho do Presidente da ... n.º ..., publicado no Diário da República n.º ..., de 27/10, ao Setor ... compete, nomeadamente:*

*i. Vender ... e gerir os ...;*

*ii. Requisitar à ...;*

*iii. Supervisionar e gerir a venda ...;*

*iv. Controlar as prestações de contas dos ...;*

*v. Recolher os ...;*

*vi. Prestar contas e entregar diariamente ...;*

*vii. Gerir e tratar ...*

*b. Para prosseguir aquelas atividades, o setor se encontra organizado em trabalho por turnos, cujos horários são:*

*i. 06h30m/13h30m;*

*ii. 07h00m/14h00m;*

*iii. 07h30m/14h30m;*

*iv. 13h00m/20h00m;*

*v. 13h15m/20h15m;*

vi. 13h30m/20h30m.

c. Uma vez que os postos ... se encontram espalhados pela ..., portanto, distantes da sede dos ..., onde os trabalhadores afetos ao ... registam a sua entrada ao serviço trinta minutos antes da hora de abertura ...;

d. O único local onde a trabalhadora poderá cumprir o horário que solicita (07h30m/14h30m) é o praticado no ..., mas apenas e sempre no turno da manhã.

17. Parece-nos, salvo melhor opinião, que a atribuição de um horário específico à trabalhadora irá, por um lado, condicionar a sua colega que ali já exerce funções, "obrigando-a" a fazer sempre o turno da tarde e, por outro, diminuir o número de elementos disponíveis para fazer face a faltas inesperadas ou outras situações imprevisíveis.

18. Assim, considerando, em especial, os argumentos invocados pelos superiores hierárquicos da requerente, parece-nos, face ao estabelecido na lei, nomeadamente o exposto no art.º 57.º do Código do Trabalho (cfr. ponto iii, alínea a) do n.º 7, que antecede), que não é possível conceder à trabalhadora a prática de horário flexível, por se considerar que tal iria acarretar graves prejuízos para o normal funcionamento do serviço.

#### **IV CONCLUSÃO**

Face ao exposto, e com base nos elementos constantes no processo, conclui-se o seguinte:

1. A trabalhadora destes Serviços, ..., ... n.º ..., com funções de ..., afeta ao Setor ..., vem solicitar a prática de horário flexível, ao abrigo do artigo 56.º do CT.

2. Como fundamento para o seu pedido, a requerente invoca a necessidade de prestar assistência na educação e formação da sua filha, menor de 12 anos de idade, ... a e que o horário de trabalho que atualmente praticado, é incompatível com tais tarefas.

3. Nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do CT, a recusa por parte do empregador na concessão de horário flexível apenas se pode fundamentar em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

4. O que, salvo melhor opinião, só poderá ser respondido pelo superior hierárquico do trabalhador.

5. E, conforme referido pelos superiores hierárquicos da requerente, a autorização para a prática do horário solicitado, poderá prejudicar gravemente o funcionamento do serviço, razão pela qual propõem o seu indeferimento.

6. Porém, importa ainda lembrar que:

a. O artigo 57.º do CT estabelece o seguinte:

i. 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;

ii. No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão;

iii. Ora, o pedido foi apresentado em 23 de junho de 2020, pelo que a resposta deverá ser-lhe dada até ao próximo dia 21 de julho de 2020;

iv. No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção;

v. Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador;

vi. A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo;

vii. Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo;

viii. Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

1. Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

2. Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no ponto vi ou, consoante o caso, ao fim do prazo ali estabelecido;

3. Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE) dentro do prazo previsto no ponto v.

7. Assim, propõe-se:

- a. Que o pedido de prática de horário flexível, apresentado pela requerente acima identificada, seja indeferido nos termos e com base nos fundamentos invocados pelos seus superiores hierárquicos;*
- b. Que, caso a proposta de indeferimento seja superiormente considerada, a trabalhadora seja notificada dessa intenção, a fim de se pronunciar, nos termos legais, após o que deverá ser dado ao processo o tratamento preconizado no já referido artigo 57.º do CT. (...)"*

## **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.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...)" que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos

seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de

acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

*“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

*b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”*.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O 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).

**2.14.** 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.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao

fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** 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.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

**2.19.** 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.

**2.20.** 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.

**2.21.** 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 pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** 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.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com

---

<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)

as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** 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.

**2.27.** No caso em análise a trabalhadora pretende *trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação da sua filha menor de 12 anos, podendo este ser compreendido entre as 07h30m e as 14h30m, continuando desta forma a exercer as 35 horas semanais contratuais de jornada contínua.*

**2.28.** De acordo com o pedido efetuado pela trabalhadora requerente importa referir que, na verdade, o regime de jornada contínua não é suscetível de ser confundido com o regime de horário previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.29.** Porquanto, difere do regime de horário flexível, designadamente pela redução de tempo de trabalho e por considerar tempo de trabalho o intervalo para descanso. Em bom rigor, enquanto que a jornada contínua implica redução do tempo de trabalho diário, o mesmo não acontecendo no regime de horário flexível.

**2.30.** Afere-se do pedido da trabalhadora e do horário requerido, que a mesma solicitou um pedido de trabalho em regime de horário flexível, contudo, baseou tal pedido nas regras aplicáveis ao regime da jornada contínua.

**2.31.** Desta forma, afigura-se que, não obstante pretender trabalhar em regime de horário flexível, com o horário proposto pela requerente, não é cumprido o período normal de trabalho diário e semanal.

**2.32.** Como vem sendo referido, embora o regime de jornada contínua seja considerado um dos instrumentos que pretendem viabilizar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, o mesmo não se confunde com os regimes previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, pelo que a sua recusa pelo empregador não se encontra legalmente sujeita à emissão de parecer prévio da CITE, nos termos do artigo 57.º do mesmo Código.

**2.33.** Desta forma, não compete à Comissão pronunciar-se, em sede de parecer prévio, sobre a recusa de pedido de trabalho em regime de jornada contínua,

conforme previsto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.34.** Na verdade, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do seu tempo de trabalho conforme já explicitado nos pontos anteriores do presente parecer.

**2.35.** Assim sendo, num pedido de trabalho em regime de horário flexível é necessário que o/a trabalhador/a indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, sem que tal desvirtue os turnos/horários estabelecidos, bem como o pedido compreenda o número total de horas a que se encontra contratualmente obrigado/a, o que no caso em concreto não se verifica.

**2.36.** Todavia, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora requerente, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, compreendendo o período normal de trabalho diário e semanal a que está vinculada, de acordo com horário de funcionamento do serviço onde se encontra adstrita e nos termos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

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

**2.38.** Sem prejuízo do anteriormente exposto, aluda-se para o facto de que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

**2.39.** Saliente-se 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.** 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 ..., podendo, se assim o entender, apresentar um novo pedido.

**3.2.** 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 pela 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 02 DE SETEMBRO DE 2020, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL**