

## PARECER N.º 472/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 4385-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 08.09.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de ...

**1.2.** Por carta datada de 11.08.2020, e recebido pela entidade empregadora em 12.08.2020, o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

*..., ..., tendo sido notificada do Despacho da Exma. Senhora ... de 17 de Julho de 2020 exarado na Informação n.º .../.../2020 de 14 de julho de 2020, vem nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 121º e 122º do C. Procedimento Administrativo, pronunciar-se em sede de Audiência Prévia de Interessados, o que faz com os seguintes termos e fundamentos:*

**1º.**

*O Requerente é funcionário da Carreira de ...,*

**2º.**

*Por correio eletrónico de 6 de julho de 2020 o ora Requerente requereu que lhe fosse concedida, em virtude de ter um filho com guarda partilhada, a possibilidade de realizar turnos na modalidade de jornada continua,*

**3º.**

*E embora na data tenha pedido apenas para os turnos da manhã ou da tarde que coincidissem com os dias de semana, a verdade é que continuaria com o mesmo problema durante os fins-de-semana que o seu filho está na sua casa,*

**4º.**

*O Requerente é divorciado desde 3 de Dezembro de 2019 tendo ficado relativamente ao exercício de responsabilidades parentais estabelecido que o menor ficava à guarda de ambos os progenitores, com residência alternada, como documento um e dois que junta e que dá como reproduzido para todos os efeitos legais,*

**5º.**

*Nessa medida, o menor de 3 anos de idade reside com o pai em semanas alternadas, de segunda a domingo e durante esse período é aquele que provem às necessidades do seu filho, não podendo transferir essa responsabilidade para ninguém, ou pedir ajuda uma vez que os seus pais já faleceram,*

**6º.**

*Para melhor prover às necessidades do menor tem que o acompanhar e nessa medida, uma vez que não tem ajuda de ninguém, não pode trabalhar por turnos nessas semanas em que o seu filho está consigo a residir,*

**7º.**

*Podendo, contudo o fazer nas semanas em que o menor reside com a mãe,*

**8º.**

*Nessa medida, o próprio Requerente reconhece que a opção primeiramente solicitada não é adequada porque o seu filho continuaria sozinho aos fins-de semana,*

9º.

*Requer assim que lhe seja concedido o horário em jornada contínua de 2ª a 6ª feira, com folgas ao sábado e domingo, nas semanas que o menor se encontra a residir consigo,*

10º.

*E nas restantes semanas laborava em regime de turnos de acordo com o ciclo que lhe fosse atribuído,*

11º.

*Sendo tal essencial para poder prover e acompanhar o seu filho menor de 3 anos de idade.*

12º.

*O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que: "1. 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. 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes"*

13º.

*Por sua vez o artigo 59º n.º 1 alínea b) da Constituição da República Portuguesa prevê que "Todos os trabalhadores, (...) têm direito à 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."*

14º.

*Estes preceitos constitucionais tiveram consagração na lei, que protege a maternidade e paternidade permitindo, entre outros, a flexibilidade do horário de trabalho e assim segundo o disposto no artigo 56º n.º 1 do C. do Trabalho "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."*

15º.

*Segundo o artigo 114º n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas “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.”*

**16º.**

*E de acordo com o n.º 3 alínea a) do mesmo dispositivo legal “A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na presente lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:*

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

**17º.**

*Pretende assim o Requerente que lhe seja concedido o horário em jornada contínua de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, com folgas ao sábado e domingo, nas semanas que o menor se encontra a residir consigo, e que nas restantes semanas continue a laborar em regime de turnos de acordo com o ciclo que lhe fosse atribuído,*

**18º.**

*Tanto a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 59.º alínea b) como o artigo 127º n.º 3 do Código do Trabalho preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do mesmo diploma legal, e este acervo legislativo é também aplicável aos trabalhador da função pública, por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas,*

**19º.**

*Sendo que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) defende que as entidades empregadoras têm essa obrigação, assim como seja facilitada essa mesma conciliação aos/às trabalhadores “...que estejam nas mesmas condições, em obediência aos princípios legais.”,<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Parecer CITE n.º 40/CITE/2018

**20º.**

*Este requerimento é sem dúvida de assistência INADIÁVEL E IMPRESCINDÍVEL a filho menor de 1 2 anos que tem os progenitores a viver separados e, menor esse com o qual o Requerente vive em comunhão de mesa e habitação, em residência alternada,*

**21º.**

*Não existe qualquer dúvida quanto à legalidade do Requerimento, prestando o Requerente as mesmas horas de trabalho com a alteração,*

**22º.**

*Pelo que o requerimento deve ser deferido.*

**NESTES TERMOS E NO MAIS DE DIREITO, REQUER, COM O DOUTO SUPRIMENTO DE V. EXA. QUE O PRESENTE REQUERIMENTO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO COMO REQUERIDO NAS PRESENTES ALEGAÇÕES DE A. SEJA A FINAL DEFERIDO, TAL COMO PETICIONADO.**

**1.3.** Por email datado de 25.08.2020, a entidade empregadora notificou a ilustre mandatária do trabalhador da intenção de recusa, com os seguintes fundamentos:

*"(...) Exmo. Senhora advogada,*

*Incumbe-me a Sra. ... de notificar V. Exa. do despacho de 21.08.2020, da Exma. Sra. Diretora ..., exarado na informação n.º ... de 19.08.2020, cuja cópia se anexa.*

\*

(...)

**Informação**

*Sobre o assunto em epígrafe, informa-se V. Exa. do seguinte:*

1. ..., ..., a exercer funções na ... veio, em 10/08/2020, no âmbito da apresentação de alegações, já extemporâneas, em anexo, apresentar um pedido de autorização para desempenhar funções em regime de horário flexível nos termos do disposto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 3 anos de idade, nascido em 19/09/2016, em virtude de ser divorciado e ter guarda partilhada.

2. O horário pretendido pelo requerente é o seguinte:

Jornada Contínua de 2.ª a 6.ª feira, com folgas ao sábado e domingos, nas semanas em que o filho se encontra a residir consigo.

3. Tendo sido solicitada informação ao Sr. ... sobre o pedido em apreço, o mesmo deu parecer negativo.

4. Prevê o artigo 25º, da Lei n.º .../2008, de 29 de agosto — Lei ... -, que:

“Artigo 25.º

...

1 — ..., estão exclusivamente ao serviço ..., são rigorosamente apartidários e concorrem para garantir a segurança interna. 2— Exercem funções de ...:

a) ...;

b) ...;

c) ...;

d) ...;

e) ...

f) 3-(...).

g) 4—(...).”

5. Dispõe o artigo 1º, do Decreto-Lei n.º .../2000, de 16 de outubro - Lei ...:

“Artigo 1.º

Natureza

*1 - ..., abreviadamente designado por ..., é um serviço de segurança, organizado hierarquicamente na dependência do ..., com autonomia administrativa e que, no quadro da ..., tem por objetivos fundamentais controlar ...*

*2 — Enquanto órgão de ... atua no processo, nos termos da ..., sob a direção e em dependência funcional da autoridade judiciária competente, realizando as ações determinadas e os atos delegados pela referida autoridade”*

*6. Por sua vez, estatui o n.º 2 do artigo 3º, do Decreto-Lei n.º ..., que são considerados ...”.*

*7. Determina o artigo 8º, do Decreto-Lei n.º ...:*

*“Artigo 8.º*

*...*

*1 — ... é de caráter permanente e obrigatório, não podendo o pessoal eximir-se às missões que lhe sejam confiadas, para além do horário normal de serviço.*

*2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, será definido por despacho dos ..., o horário normal da prestação de serviço, o qual poderá revestir a modalidade de trabalho por turnos.*

*8. Quanto ao horário de trabalho praticado ... rege o Despacho conjunto n.º ..., da ..., que aprovou o ‘Regulamento de Trabalho por Turnos do Pessoal da ...’:*

*Artigo 1.º*

*Regime de turnos*

*O pessoal da ... colocado nos ... labora em regime de turnos permanente parcial ou total, compreendendo três ou mais períodos de trabalho diário, consoante as características de movimento de cada ...”*

*9. Por seu lado, estatui o n.º 1.º do artigo ...º, do ..., aprovado pelo Decreto-Lei n.º ..., de 17 de novembro, que “Pelo ónus específico do serviço ..., pela disponibilidade permanente obrigatória, pelo risco e insalubridade próprios das funções, o pessoal da carreira de ... tem*

*direito a um suplemento remuneratório graduado de acordo com a natureza das respetivas funções.”*

*10. Quanto aos horários no âmbito da parentalidade há que ter presente que, nos termos da alínea d) do n.º 1, do artigo 4.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, é aplicável ao vínculo de emprego público o disposto no Código do Trabalho.*

*11. Nesta linha, estabelece o artigo 56.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, diploma que aprova o novo Código do Trabalho (CT), que:*

*“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 período normal de 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;*

*c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

*4 — O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.*

*5— Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.”*

*12. Por sua vez o artigo 57.º, do CT, estatui.*

1 — O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

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

2— 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.

3 — No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 — 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.

5— Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para a 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.

6 — 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.

7 — 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.

8— 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 receção 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 6 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 5.*

*9— Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

*10— Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.”*

III

*13. No caso em apreço o requerente, ..., órgão ..., em desempenho de funções na ..., pretende que lhe atribuído um horário flexível, conforme descrito no ponto 2. supra, para efeitos de acompanhamento do seu filho.*

*14. Na análise do pedido em questão importa ter presente que o ... é um serviço de ... tem como objetivos fundamentais, nomeadamente, ...*

*15. Para prossecução das atribuições específicas do ..., prevê o mapa de pessoal a carreira de ..., a qual integra o ..., sendo, no caso, ...*

*16. As características específicas do serviço no ... explicam que a ... possua um regime estatutário próprio.*

*17. Assim, sobre o ora requerente enquanto ... impendem os ónus decorrentes do conteúdo funcional legalmente cometido à ..., bem como possui o mesmo os direitos inerentes a essa qualidade.*

*18. Na verdade, o requerente encontra-se sujeito ao carácter permanente e obrigatório do serviço no ..., tendo como contrapartida direito a um suplemento que visa compensar, designadamente, a disponibilidade permanente obrigatória.*

19. Acresce que, o ..., unidade orgânica onde o ora requerente desempenha funções, em virtude de o ... ocorrer necessariamente 24 horas por dia, funciona em regime de turnos permanente total.

20. Ademais, presentemente encontram-se em horário flexível no âmbito da parentalidade 9 ..., tendo vindo a ser apresentados recentemente mais pedidos, sendo que a concessão dos referidos horários implica, na maior parte dos casos, que os requerentes não façam o turno da noite, com graves prejuízos para o serviço e para o desempenho cabal das atribuições ...

21. Face ao que vem sendo exposto, impõe-se concluir que na situação em apreço é patente que exigências imperiosas inerentes ao funcionamento da ..., atentas as suas atribuições em matéria de ... que se estendem, para além da ..., ditam a recusa do pedido em análise.

25. Assim, submete-se o assunto à consideração superior com a proposta de caso exista concordância, ser determinada a notificação do ora requerente da intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado ao abrigo do artigo 56.º do CT, o qual poderá apresentar, por escrito, uma apreciação, no prazo de cinco dias seguidos, a contar a partir da receção da notificação, conforme estabelecido no n.º 4 do artigo 57.º do C.T.”.

#### 1.4. O trabalhador apresentou apreciação, nos termos que se transcrevem:

**“Assunto: Apreciação à Informação N.º ...**

*i. ..., ..., vem por este meio e dando cumprimento ao Ponto 25. da Informação n.º..., conforme estabelecido no n.º.4 do artigo 57.º do Código do Trabalho exponho e solicito:*

*No ponto 1. 2. e 3. da Informação n.º... são transcritos elementos do meu requerimento que agradeço para informar V. Exa., contudo é omissa na vossa Informação n.º..., mas consta no meu requerimento e passo a citar: “a minha filha, (...) vive em comunhão de mesa e habitação COMIGO” e “Junto anexo declaração da entidade patronal da minha esposa*

*(...), onde consta que labora em rotatividade de horários (trabalhando aos fins de semana, feriados e noites)". Estes dois aspetos tornam ainda mais claro e premente a necessidade de solicitar o horário flexível de trabalho por responsabilidades familiares para com filha menor de 12 anos, visto que a minha esposa detém também um horário de trabalho rotativo - trabalhando aos fins-de-semana, feriados e noites.*

*ii. No ponto 4. da Informação n.º... é referido e passo a citar "Quanto ao pedido formulado pelo requerente (...) a ..., pela sua natureza e missão, apenas se coaduna com o funcionamento por turnos, pelo que a autorização de um regime de horário excecional e diverso aos funcionários que a integram, implica uma perturbação na sua normal atividade ...". Contudo na Unidade ..., existem ... por razões similares laboram num horário semelhante ao que requeri, a saber, dias úteis entre horas de início e termo do período normal de trabalho. Por conseguinte, e de acordo com o artigo 13.º n.º 1 da CRP — Princípio da igualdade, requeiro enquanto cidadão trato igual perante a lei; acresce ainda, a minha evocação da igualdade e não discriminação, de modo a não ser enquadrado no Artigo 23.º nº1 alínea a) do Código do Trabalho, a saber, "Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável".*

*iii. No ponto 4. da Informação n.º... é referido e passo a citar "Haverá certamente a possibilidade de o ora requerente, com a admissão de novos ..., concorrer e lograr colocação noutra ... mais condizente com as limitações por si expressas", contudo a premente a necessidade de solicitar o horário flexível de trabalho por responsabilidades familiares para com filha menor de 12 anos, sucede no momento atual e não futuro, pois é este o tempo de minoridade da minha filha onde a necessidade é real e tipificada em Lei.*

*iv. No ponto 12. da Informação n.º... é referido e passo a citar "O trabalhador com filho menor de 12 anos (...) tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.", deste modo solicito o cumprimento do artigo 56.º da Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro.*

*v. No ponto 12. da Informação n.º ... é referido e passo a citar "Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e*

*termo do período norma de trabalho diário (...) o horário flexível, a elaborar pelo empregador deve(...). No meu requerimento referi e passo a citar “Solicito como horário pretendido e que mais se coaduna com as minhas necessidades a seguinte modalidade: - 07:00 às 15:00 (uma hora de almoço)”;* ora de acordo com estes aspetos do ponto 12. da Informação n.º ..., solicito as Vossas Excelências que se dignem a elaborar o horário flexível para que possa escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário; dando-se assim cumprimento ao artigo 56º, da Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro do Código do Trabalho.

*vi. No ponto 13. da Informação n.º..., é referido o nº 1 do artigo 57º, da Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro do Código do Trabalho, considero que cumpro este ponto do Código do Trabalho e que tal está plasmado no meu requerimento, caso exista alguma imprecisão da minha parte solicito ser informado que me disponibilizarei para fornecer a Vossas Excelências dados adicionais.*

*vii. No ponto 13. da Informação n.º... é referido e passo a citar” O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilitada de substituir o trabalhador se este for indispensável” ora considero que a minha situação laboral é similar há de outros ... por razões similares laboram num horário semelhante ao que requeri, a saber, dias úteis entre horas de início e termo do período normal de trabalho. Por conseguinte, socorro-me uma vez mais do artigo 13.º n.º 1 da CRP e do Artigo 23.º nº1 alínea a) do Código do Trabalho.*

*viii. No ponto 23. da Informação n.º... é referido e passo a citar “a ..., pela sua natureza e missão, apenas se coaduna com o funcionamento por turnos, pelo que a autorização de um regime de horário excecional e diverso aos funcionários que a integram, implica uma perturbação na sua normal atividade...”. Contudo na ..., existem ... por razões similares laboram num horário semelhante ao que requeri, a saber, dias úteis entre horas de início e termo do período normal de trabalho. Por conseguinte, e de acordo com o artigo 13.º n.1 da CRP — Princípio da igualdade, requeiro enquanto cidadão trato igual perante a lei; acresce ainda, a minha evocação da igualdade e não discriminação, de modo a não ser enquadrado no Artigo 23.º nº1 alínea a) do Código do Trabalho, a saber, “Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a*

*tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável”.*

*Face ao exposto anteriormente na minha apreciação, reitero-o a solicitação de um horário flexível ao abrigo do artigo 59.º n.º 1 alínea b) da CRP e dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho solicitar horário flexível de trabalho por responsabilidades familiares para com filha menor de 12 anos, com início a 15 de Setembro de 2020 até a minha filha menor completar os 12 anos de idade. Caso Vossas Excelências necessitem de novo requerimento solicito que me informem que darei cumprimento ao solicitado. Caso Vossas Excelências considerem necessário poderei enviar nova declaração da entidade patronal da minha esposa, onde consta que labora em rotatividade de horários (trabalhando aos fins de semana, feriados e noites); basta que me informem (...).”.*

## **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).

**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 arbítrio 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/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).

**2.14.** 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>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</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 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

---

<sup>2</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>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

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/a 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 apreço, o trabalhador solicita à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de jornada contínua de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, com folgas ao

sábado e domingo nas semanas em que o seu filho menor de 12 anos esteja a residir consigo.

**2.28.** Mais refere o trabalhador que o requerimento é para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, em residência alternada, concluindo que irá prestar as mesmas horas de trabalho com a alteração solicitada.

**2.29.** Com efeito, importa desde já, realizar a distinção entre o regime de horário flexível e o regime de jornada contínua que, como é sabido, não se confundem.

**2.30.** De facto, o regime de jornada contínua (artigo 114.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas) difere do regime de horário flexível (artigo 56.º do Código do Trabalho), uma vez que o 1.º implica uma redução do tempo de trabalho diário e considera como tempo de trabalho o intervalo de descanso, o que não sucede com o regime de horário flexível.

**2.31.** Com efeito, embora o regime de jornada contínua seja considerado um dos instrumentos que pretendem viabilizar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com vínculo de Emprego Público com filhos até aos 12 anos, o mesmo não se mistura com o regime previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, porquanto não se insere no regime de Proteção da Parentalidade (artigos 33.º e seguintes do Código do Trabalho), nem a recusa pelo empregador está legalmente sujeita à emissão de parecer prévio da CITE.

**2.32.** Assim, apesar de o trabalhador solicitar a prestação de trabalho em regime de jornada contínua e de invocar o artigo 114.º da LGTFP, entendeu o empregador enquadrar o pedido do trabalhador no regime de horário flexível, ao abrigo do artigo 56.º e 57.º de Código do Trabalho, requerendo a emissão do Parecer Prévio previsto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho à CITE.

**2.33.** Com efeito, apesar de o trabalhador ao longo do seu pedido mencionar que pretende laborar em regime de jornada contínua, a verdade é que também refere que *“Não existe qualquer dúvida quanto à legalidade do requerimento, prestando o Requerente as mesmas horas de trabalho com a alteração (...)”*. Sublinhado nosso.

**2.34.** Assim, ressalvando as dúvidas existentes quanto ao pedido do trabalhador, entendeu esta Comissão enquadrar o aludido pedido no regime de horário flexível, apreciando-o nesses termos e emitir o Parecer Prévio previsto na Lei, tal como solicitado pelo empregador.

**2.35.** Desta forma, analisando o pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador, constata-se que a mesma não indicou a amplitude temporal diária em que pretende exercer as suas funções, conforme determina o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.36.** De facto, o trabalhador limita-se a referir que pretende que lhe seja *“concedido o horário em jornada contínua de 2.ª a 6.ª feira, com folgas ao sábado e domingo, nas semanas que o menor se encontra a residir consigo”* sem indicar em que amplitude diária pretende que esse horário seja estabelecido.

**2.37.** Em face da factualidade descrita, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido do trabalhador, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo o trabalhador, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

### **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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

**3.2.** Sem prejuízo de eventual acordo celebrado entre as partes, o trabalhador, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

**3.3.** 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 ao trabalhador 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE SETEMBRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**