

## **PARECER N.º 608/CITE/2021**

**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 nº CITE-FH/2861/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 05.11.2021, via CAR, 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 Assistente ...naquela organização.

**1.2.** A 11.10.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificado conforme a seguir se transcreve:

*«Nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, venho por este meio solicitar autorização para a prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível com efeitos a partir de 22.11.2021, para me ser permitido prestar assistência à minha filha ..., nascida a 14/05/2021.*

*Desde já esclareço que tal pedido se deve ao facto de o horário de trabalho praticado pelo pai, ..., ser das 14h às 22h, com prestação de trabalho também ao fim-de-semana. Seria desta forma imprescindível! que eu realizasse as minhas responsabilidades profissionais só da parte da manhã.*

*O prazo previsto de utilização deste regime durará previsivelmente pelo período de três anos, até que a ... atinja a idade de ingresso no ensino pré-escolar.*

*Para os efeitos pretendidos, sob compromisso de honra, declaro que a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação».*

**1.3.** Em 28.10.2021, a trabalhadora rececionou a intenção de recusa da entidade empregadora, via CAR, nos termos abaixo transcritos:

[Pela Responsável do Serviço a que a Requerente está afeta, em 21.10.2021]

*«Em resposta ao pedido ora apresentado, cumpre informar que, atualmente o serviço confronta-se com dificuldades na cobertura dos turnos de trabalho, bem como problemas na substituição de elementos nos horários de refeição, o que se prende com os seguintes motivos:*

*o ... é composto por 10 Assistentes Operacionais, que executam tarefas no Balcão de Informações e atendimento na Receção da Entrada Principal.*

*Os horários dos Assistentes ..., neste Gabinete, são dispostos pelos seguintes turnos:*

*- Na Receção das 08:00 às 20:00, com turno da manhã, das 08:00 às 14:00 e de tarde, das 14:00 às 20:00.*

*- Na Urgência 24 horas, com turnos das 08:00 às 15:00, das 15:00 às 22:00 e das 22:00 às 08:00.*

*Atualmente, usufruem de horário flexível duas Funcionárias no seguinte horário:*

*- Uma Assistente Operacional com supressão do turno da noite, das 22:00 às 08:00.*

*- Outra Assistente Operacional, com horário reduzido por amamentação a menor de 4 anos, apenas faz manhãs nos dias úteis e tardes aos fins-de-semana.*

*Face a esta realidade do Gabinete não é possível atender ao presente pedido.*

*Face à demonstração objetiva e inequivocamente da responsável de serviço entende o Conselho de Administração que está preenchido a condição prevista no Artigo 57º nº2 que, excecionalmente, inviabiliza a atribuição do horário flexível.*

*Com efeito, a falta de meios humanos disponíveis e as limitações apontadas na informação do serviço, a atribuição de mais um horário flexível inviabiliza a elaboração de horário que permita assegurar convenientemente a resposta assistencial. Situação esta agravada pela impossibilidade de contratação de mais profissionais para as mesmas funções e que, por esse facto, põe em causa o adequado funcionamento da instituição.*

*[...] Acontece, porém, que, a atribuição de mais um horário flexível vai reproduzir um tratamento diferenciado entre trabalhadores com os mesmos direitos legais 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.*

*Na verdade, tal situação vai implicar que, para que um trabalhador possa beneficiar de mais um horário flexível, terão que ser sacrificados outros trabalhadores com um número excessivo de turnos noturnos e trabalho aos fins-de-semana, comprometendo a necessária conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal destes trabalhadores e, dessa forma, violando a lei.*

*Ademais, na exposição a trabalhadora não indica o prazo previsto para a concessão do horário flexível solicitado, impedindo que esta instituição desenvolva, também, métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o principio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente, violando as disposições legais supra*

mencionadas e, ainda, a alínea a), do n.º1, do Artigo 57.º do Código do Trabalho.

*Em face do supra exposto, decide o Conselho de Administração manifestar a sua intenção de recusa ao pedido de horário flexível. Deve a trabalhadora ser notificada desta intenção e solicitado, nos termos legais, o devido Parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)».*

[Pela Diretora de Recursos Humanos, em 22.10.2021]

*«[...] a falta de meios humanos disponíveis e as limitações apontadas na informação do serviço, a atribuição de mais um horário flexível inviabiliza a elaboração de horário que permita assegurar convenientemente a resposta assistencial.*

*Situação esta agravada pela impossibilidade de contratação de mais profissionais para as mesmas funções e que, por esse facto, põe em causa o adequado funcionamento da Instituição.*

*O Conselho de Administração do Centro ... procura sempre proporcionar aos seus trabalhadores, na elaboração dos horários de trabalho, condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, harmonizando este direito com a necessidade imperiosa de evitar que os serviços da instituição entrem em rutura ou possam limitar a sua capacidade de resposta assistencial às populações (embora numa instituição com as características e complexidade de uma unidade hospitalar como é o ..., tal tarefa nem sempre se afigure de fácil concretização). Acontece, porém, que, a atribuição de mais um horário flexível vai reproduzir um tratamento diferenciado entre trabalhadores com os mesmos direitos Legais 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.*

*Na verdade, tal situação vai implicar que, para que um trabalhador possa beneficiar de mais um horário flexível, terão que ser sacrificados outros trabalhadores com um número excessivo de turnos noturnos e trabalho aos fins-de-semana, comprometendo a necessária conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal destes trabalhadores e, dessa forma, violando o preceituado no Artigo 127º nº3, Artigo 212º nº2 b) e Artigo 221º nº2 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.*

*Mais, na exposição, a trabalhadora não indica o prazo previsto para a concessão do horário flexível solicitado, impedindo que esta instituição desenvolva, também, métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e*

situações diferentes de forma diferente, violando as disposições legais supramencionadas e, ainda, a alínea a), do n.º1, do Artigo 57.º do Código do Trabalho. Em face do supra exposto, decide o Conselho de Administração manifestar a sua intenção de recusa ao pedido de horário flexível, Deve a trabalhadora ser notificada desta intenção e solicitado, nos termos legais, o devido Parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)».

**1.4.** Em 02.11.2021, a trabalhadora realiza a sua apreciação nos seguintes termos:

*«Contrariamente ao mencionado na V. missiva, todos os requisitos formais constantes do disposto no artigo 57.º do CT foram cumpridos, designadamente a indicação do prazo previsto para a concessão do horário flexível solicitado.*

*A intenção de não autorizar o exercício do direito de prestação do trabalho em regime de horário flexível com os fundamentos invocados viola o disposto no artigo 13.º e 59.º/1-b) da CRP e do Código do Trabalho.*

*Ao não autorizar a prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível a uma trabalhadora com uma filha de seis meses (que cumpre os requisitos para tal) alegando que, no Serviço onde a requerente presta trabalho, já duas pessoas foram autorizadas a prestar horário flexível, o empregador gera desigualdade entre trabalhadoras- uma vez que autoriza umas e outras não. Bem como, está a requerente a ser discriminada em relação às colegas, por estas o terem requerido antes da requerente. ~ o que claramente se percebe: é negado o direito da requerente porque já existem duas colegas a exercê-lo.*

*Também, a informação prestada pela responsável pelo serviço de Relações Públicas não demonstra per se o preenchimento da condição prevista no artigo 57.º/2 do CT. Num grupo de 10 pessoas, três prestarem horário flexível num serviço de Relações Públicas de uma unidade hospitalar, não é suficiente para se concluir pela verificação de exigências imperiosas de funcionamento do empregador que impossibilitem a autorização do gozo do direito pretendido. Até porque, uma das autorizadas faz o turno da manhã e o restante número de elementos do serviço será suficiente para assegurar as noites em termos rotativas como é usual, dado que a exigência de pessoal em regra é menor durante a noite.*

*Acresce que as normas que regulam o tempo de trabalho são imperativas e terão sempre de ser cumpridas. Estas, limitam o tempo de trabalho e, só excecionalmente, este pode ser excedido (ainda assim, dentro dos limites legais e devidamente remunerado). Pelo que, não colhe o argumento de que os outros oito trabalhadores do Serviço serão sacrificados e diferenciados na conciliação vida pessoal e familiar/vida profissional por se conceder mais uma autorização (!), pois o tempo de trabalho que estes prestam está legalmente protegido à luz do disposto no artigo 592, n.22, alínea b) da CRP e do Código*

do Trabalho.

*Outra questão é a falta de meios humanos e a alegada impossibilidade de contratação de mais profissionais para as mesmas funções — à luz da Lei, tais argumentos não são justificação para a negação de um direito constitucionalmente consagrado (que decorre da parentalidade e da conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional). Não é o exercício do direito requerido que impede a assistência aos utentes, mas sim outros fatores que não poderão colidir com o exercício deste direito e que deverão ser reclamados pelo Centro ... a quem de direito.*

*No contexto do Centro ... em que trabalha e dada a sua natureza jurídica, a requerente não percebe (nem tem de perceber, porque não lhe é imputável) a afirmação de impossibilidade de contratação de outras pessoas que venham colmatar as necessidades do serviço. Nem tal afirmação está fundamentada. O que sabe é que a Lei não proíbe a contratação, podendo esta assumir várias formas tendo em conta as necessidades do empregador.*

*Também, não existe limitação legal (ex. quotas mínimas de autorizações) que justifique fundamente a intenção com os fundamentos explanados.*

*O direito da requerente não pode ser coartado com base nos motivos invocados, pois os mesmos não configuram exigências imperiosas do funcionamento do serviço, não só pelos termos em que a intenção está fundamentada, como também pelo facto de a Lei permitir soluções alternativas que não impedem o gozo pela requerente do direito que lhe assiste.*

*Pelo que deverá ser concedida autorização para a prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível nos termos solicitados. Sem prejuízo do pedido efetuado e se for uma forma de resolver a situação, a requerente não se opõe à possibilidade analisar qualquer proposta de alteração de serviço, desde que tal viabilize a autorização e durante o tempo em que durar a mesma».*

**1.5.** Ao processo, o empregador juntou mais documento nenhum.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e

Paternidade») 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».

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido 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».

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito,

dispõe do prazo de 20 dias a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. A inobservância deste prazo resulta na aceitação do pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo – cf. artigo 57.º/7 do CT

**2.10.** Esclarecendo o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal:

«O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para descanso não superior a duas horas».

**2.12.** Neste regime, o/a trabalhador/a poderá fazer até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo, ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** Tal implica que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento da organização.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora pede para laborar «só da parte da manhã».

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável à filha de seis meses, uma vez que o outro progenitor está profissionalmente afeto a um turno das 14 às 22horas, fins-de-semana incluídos.

**2.18.** A requerente acrescenta que «o prazo previsto de utilização deste regime durará previsivelmente pelo período de três anos, até que a ... [a bebé] atinja a idade de ingresso no ensino pré-escolar».

**2.19.** E conclui: «Para os efeitos pretendidos, sob compromisso de honra, declaro que a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação».

**2.20.** Assim, da análise realizada ao pedido da trabalhadora verifica-se que o mesmo é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida em que não menciona, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize.

**2.21.** A indicação do horário pretendido constitui um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário. De facto, o pedido da trabalhadora não permite conhecer com exatidão qual o horário flexível efetivamente pretendido, desconhecendo-se assim, qual o mais conveniente para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal da requerente.

**2.22.** O mesmo sucede com a formulação do horário flexível, tendo a requerente de dar a conhecer, através da forma como indica o seu horário, se pretende um horário flexível no sentido estrito, com uma componente fixa e outra móvel, ou se pretende um horário flexível que, na sua execução, seja fixo, prescindido das componentes fixa e móvel.

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

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

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

**2.26.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que

favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

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

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT –UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 23 DE NOVEMBRO DE 2021**