

## PARECER Nº 39/CITE/2022

**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 5-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 03.01.2022, a CITE recebeu via email da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** Por requerimento interno, recebido naquela entidade empregadora em 14.12.2021, foi solicitada pela trabalhadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: Pedido Horário Flexível - Lei 7/2009, de 12 Fevereiro*

*Eu, ..., cartão cidadão nº ..., Nº. Mecanográfico ..., a desempenhar funções como Assistente Operacional no Serviço Cirurgia Geral Homens, venho por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho aprovado pela lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, praticar a modalidade de Horário Flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o meu filho ..., nascido a 12 de Agosto de 2021, cartão cidadão nº ...*

*Informo que sou Mãe Solteira e tenho também, à minha responsabilidade uma pessoa incapacitada (Mãe) a 81%, tal como comprovo em documentos enviados em anexo.*

*Proponho um Horário de 7 Horas diárias em dias úteis (de segunda-feira a sexta-feira), garantindo o cumprimento do período normal de trabalho semanal de 35 Horas, no prazo previsto até ao limite máximo de 12 anos.*

*O horário pretendido é das 8H às 16H.*

*Declaro que habito com a criança em comunhão de mesa e habitação.*

*Envio, em anexo, o Assento de Nascimento homologado e o Atestado Multiusos da minha mãe, a comprovar a minha situação.*

*Estando ao inteiro dispor de V/Exas. para qualquer esclarecimento adicional.”*

1.3. Por e-mail, em 28.12.2021, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido, nos seguintes termos:

*“Boa tarde.*

*Segue em anexo, a deliberação do C.A. referente ao seu pedido de horário flexível.*

*Queira, por favor, confirmar a receção deste email para [recursos.humanos@chvng.min-saude.pt](mailto:recursos.humanos@chvng.min-saude.pt)”*

Do processo consta um documento com a notificação à trabalhadora, em 27.12.2021, através de sistema interno, do indeferimento do pedido *“de acordo com os pareceres recebidos”*.

Consta ainda do processo um documento com o seguinte conteúdo:

*“Exma. Sr.<sup>a</sup> enfermeira Diretora,*

*Enfermeira ..., no presente ofício pareceres:*

- *Como Enc. Operacional da requerente, o parecer face ao solicitado é o seguinte:*

*A colaboradora em questão acabou de solicitar horário de amamentação e ainda nem começou a trabalhar, enquanto usufruir de horário de amamentação, o serviço proporciona-lhe a oportunidade de fazer M e T de segunda a domingo.*

*O horário solicitado de 7 horas diárias, não é praticado no serviço:*

*O praticado é o seguinte:*

*M - 8:00 as 14:00*

*T - 14:00 as 20:00*

*SN - 20:00 as 8:00*

*O serviço funciona 24 horas por dia de segunda a Domingo, serviço complexo, com um grupo de AO insuficiente e muito subcarregadas em termos de horário, é um internamento.*

*O solicitado colide com o que se preconiza de requisitos mínimos na elaboração de horários.*

*Somo de parecer desfavorável a atribuição do solicitado, reforçando que o grupo de AO é insuficiente, e os fins-de-semana terão que ser distribuídos equitativamente.*

*Propunha que enquanto usufruir do horário de amamentação lhe sejam proporcionados os turnos de M e T de segunda a domingo.*

16/12/2022

... (...)

- *Como Enfermeira gestora da unidade em questão, o parecer é o seguinte:*

*Reitero a informação da Encarregada de setor, mais se informa que os serviços que integram a UGI de Cirurgia, se encontram em igual circunstância, grupo de AO insuficientes, idades avançadas, comorbilidades, e com horários muito subcarregados, impraticável o solicitado.*

*Deixamos á consideração superior.*

16-12-2021

... (...)"

**1.4.** Em 30.12.2021, via email, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

*“Assunto: Resposta a deliberação do pedido de Horário Flexível*

*Informo que rececionei a V/ deliberação do pedido de Horário flexível efetuado a 13 de Dezembro de 2021, a dia 28 de Dezembro de 2021, por e-mail e venho por este meio informar que não concordo com a mesma.*

*Compreendo os V/ fundamentos mas não concordo com a V/ decisão uma vez que, sou Mãe Solteira, tenho à minha responsabilidade uma pessoa incapacitada (Mãe) a 81%, e o horário do infantário é de Segunda-feira a Sexta-feira das 07h30 às 19h. Não tenho, mesmo, com quem deixar o meu filho.*

*Informo, que tenho conhecimento da entrada de 2 Assistentes Operacionais para o Serviço Cirurgia Geral.*

*Discordo com a sobrecarga horária uma vez que, há meses que os assistentes operacionais não cumprem com as 35 horas semanais, as horas mensais estão bem distribuídas.*

*Compreendo que pode haver constrangimentos na elaboração dos horários, mas ainda assim, ficam demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço e estou disponível para mudar de serviço.*

*Proponho, novamente, um horário de 7 Horas diárias em dias úteis (de segunda-feira a sexta-feira), garantindo o cumprimento do período normal de trabalho semanal de 35 Horas, no prazo previsto até ao limite máximo de 12 anos.*

*O horário pretendido é das 8H às 16H e estou disponível a mudar para um serviço que abranja este horário.*

*Solicito, uma vez mais, autorização superior para, ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código de Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, praticar a modalidade de Horário Flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o meu filho ...*

*Estando ao inteiro dispor de V/ Exas. para qualquer esclarecimento adicional.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Nos termos do art.º 2º do Decreto-Lei nº76/2012, de 26 de março, que aprova a sua Lei Orgânica, a CITE tem por missão “prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.”; e ainda, nos termos do artigo 3.º daquele diploma, compete à CITE: “(...) 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 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);

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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.** No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, advogando 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/a 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 nº7 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 à entidade empregadora 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

**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 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)].

### **III - O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** A trabalhadora vem requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 08h –

16h00, de segunda a sexta feira, em virtude de ser mãe de menor com 5 meses de idade e ter, igualmente, a sua progenitora a seu cargo.

**3.2.** Argumenta a entidade empregadora, tendo em conta o conteúdo dos pareceres internos que fundaram a decisão de recusar o pedido, que o horário petitionado não é praticado no serviço, bem como se verifica uma insuficiência de Assistentes Operacionais e uma sobrecarga horária dos mesmos.

**3.3.** Recorde-se que, nos termos do art.º 57º, nº2 do CT, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

**3.4.** A propósito da concretização deste conceito indeterminado, referiu o Ac. do Tribunal da Relação do Porto, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, relator Teresa Sá Lopes, que *“as exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço que podem justificar a recusa da Entidade empregadora de atribuição de um horário flexível não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.”*

Também no Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, se entendeu que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**3.5.** Ora, sendo o preenchimento de tais pressupostos propositadamente exigente, não se poderá concluir pela demonstração inequívoca de uma tal insuficiência de Assistentes Operacionais que justifique a recusa do horário flexível à trabalhadora, uma vez que não foi sequer alegado o número necessário de trabalhadores com aquela categoria para assegurar o serviço, tal como o número de trabalhadores efectivamente disponíveis.

Aliás, a trabalhadora teve de ser, em princípio, substituída no período de ausência decorrente da licença parental que ainda se encontra a usufruir, tal como são substituídos os restantes trabalhadores quando se encontram fora da prestação efectiva de trabalho pelos mais diversos motivos (férias, faltas, licenças, entre outros).

**3.6.** Quanto à prática do horário no serviço, note-se que a trabalhadora solicita a prestação de trabalho numa amplitude de 8 horas diárias, abrangendo não só todo o turno da manhã, como parte do turno da tarde, não tendo demonstrado a entidade empregadora que a organização de um horário nesses termos comprometa o funcionamento do serviço. Pois não é uma questão de organização de horários *tout court* que está em causa, mas de que forma é que o estabelecimento de uma determinada organização dos tempos de trabalho vai colidir irreconciliavelmente com o regular e normal funcionamento do serviço, por forma a ser inexigível à entidade empregadora que conceda o horário, conforme solicitado, à trabalhadora, mãe de uma criança de cinco meses e com a progenitora a seu cargo.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**4.2.** 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 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, 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 2 DE FEVEREIRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**