

## **PARECER N.º 210/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 707-FH/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico datado de 04.03.2022 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 correio eletrónico datado de 18.02.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

**Assunto: EXERCÍCIO DO DIREITO DE HORÁRIO FLEXÍVEL – ARTIGOS 56.º e 57.º DO CÓDIGO DO TRABALHO (APLICÁVEL À FUNÇÃO PÚBLICA PELA LEI 35/2014 DE 20 DE JUNHO) - Concessão de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares.**

*Exmos. Senhores,*

*Eu, ..., contribuinte fiscal n.º ..., beneficiária da SS n.º ..., residente no ..., trabalhadora de V. Ex<sup>a</sup>, com a categoria de Enfermeira, com o local de trabalho ..., pela presente missiva, venho, junto de V. Ex.<sup>as</sup>, exercer o direito em praticar um horário flexível – **artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho** (aplicável à função pública pela lei 35/2014 de 20 de junho), o que, pretendendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no **Código do Trabalho** (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - **artigos 56.º e 57.º**), com vista a prestar assistência imprescindível, requerendo autorização (com a antecedência de 30 dias, embora esteja disponível e seja desejável o início a partir 01 de Março de 2022), nos seguintes termos: Tenho duas filhas menores de 12 anos, sendo uma, a ... com três anos de idade e outra, a ... com 11 meses e a perfazer o um ano de idade, as quais fazem parte do meu agregado familiar, que vivem, comigo, em comunhão de mesa e habitação.*

*Ainda do meu agregado familiar faz parte o meu marido, ..., pai das duas minhas referidas filhas.*

*O meu marido e pai das mencionadas filhas menores é Inspetor ..., conforme pode ser verificado por V. Ex.<sup>as</sup> no despacho de nomeação n.º .../2015 do DR n.º 1/2015, de 02/..., Série II, cujo conteúdo*

*funcional do exercício das suas funções (pode ser verificado no Decreto Lei n.º .../2019 de ... de Setembro), além do horário normal de trabalho, obriga a fazer serviço de piquete, em sistema rotativo de semana/fins de semana e sempre que está destacado para piquete, no dia anterior está destacado em reserva ao serviço de piquete (ou seja são sempre dois dias seguidos), sendo que o horário do piquete e reserva de piquete é com início às 8.30h e fim às 8.30h do dia seguinte, sendo que este serviço de piquete e reserva de piquete ocorrerá, aproximadamente, três vezes no mês.*

*Deste contexto do meu agregado familiar e da necessidade de apoio à família – filhas menores de 12 anos - indico que a modalidade da organização do tempo de trabalho que pretendo é de exercer o meu trabalho, sempre, no turno que inicia às 08 horas e no horário que indico das 08 horas às 15 horas e de segunda-feira a sexta-feira e não prestar trabalho nos outros turnos e nos outros dias de fim de semana.*

*Na verdade, apesar de até poder ser considerado que poderia indicar outro horário que fosse mais adequado à minha situação (pois existem dias que as 8 horas da manhã não tenho o meu marido e pai das minhas filhas em casa, como explicado na questão dos piquetes que só termina às 08.30h do dia seguinte ao que começa), requeiro este horário 08 horas às 15 horas, por corresponder a um turno já fixo e não colidir com toda a organização de trabalho.*

*O Prazo que indico é até a minha filha mais nova perfazer os 12 anos de idade (ou seja por 11 anos), uma vez que não é previsível a alteração das circunstâncias atrás expostas quanto às condições do agregado familiar.*

*O outro progenitor, pelas indicadas razões, não está a exercer qualquer direito de flexibilização de horário.*

*Aguardo uma resposta escrita a esta missiva, nos prazos legais, sendo desejável, se possível, uma resposta até 01 de março.*

*(...)"*

**1.3.** Em 02.03.2022 foi remetido à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*(...)*

*Indeferido atendendo ao parecer da ED: "A profissional Sr.ª Enfermeira ainda não regressou ao trabalho para iniciar o gozo do horário de amamentação ao qual tem direito. Solicitou já um pedido de horário flexível, sendo que, pelo exposto, reúne pareceres desfavoráveis face ao pretendido. De forma a respeitar também as necessidades familiares dos restantes colegas de equipa, deveria ser acautelado de forma prévia as necessidades de proteção aos menores em planeamento de horário, juntamente com a Chefia de Enfermagem. A estrutura hospitalar acolhe doentes nas 24 horas. Não é humanamente concebível que existam enfermeiros que façam o horário pretendido e outros que mesmo com necessidades e constrangimentos semelhantes, sejam mais flexíveis e ajustem-se às necessidades dos serviços. Solicito ao CA o indeferimento do solicitado, indicando que a colaboradora e a respetiva Chefia se articulem previamente de forma a acautelar outras disponibilidades em turnos e dias não indicados neste requerimento." (...)"*

Foram proferidas as seguintes informações:

*“Após leitura e análise do pedido efetuado pela colaboradora ..., a coordenação de enfermagem do ..., considera que o impacto negativo para o serviço é avultado, causando desgaste na restante equipa e que os restantes elementos não estão em situação de igualdade de oportunidades. O serviço em que a enfermeira ... desempenha funções funciona 24h/dia, 365 dias por ano, sendo necessário assegurar rácios mínimos para a segurança dos utentes. Existem na mesma unidade e também nos restantes serviços do ..., colaboradores com a atribuição de direitos legais que têm que ser cumpridos por parte da entidade patronal, como por exemplo, enfermeiros com redução de horário para amamentação e atribuição de estatuto trabalhador estudante. O pedido efetuado pela requerente, coloca em causa as exigências imperiosas de funcionamento do serviço, pela incapacidade de salvaguardar o cumprimento das Leis Laborais. A entidade patronal tem conciliado a organização dos turnos de acordo com as preferências manifestadas pela requerente e de forma a conciliar as condições da atividade profissional com a sua vida familiar. A entidade patronal tem tido a sensibilidade de adequar o horário da colaboradora para permitir a conciliação da vida profissional com a vida familiar nas ausências esporádicas do seu cônjuge. Pelo exposto, e de acordo com o parecer da chefia do serviço, a coordenação de enfermagem, manifesta intenção de recusa do pedido da requerente e coloca à consideração superior da Enfermeira Diretora do ...”*

*“A atribuição do horário flexível, vem colocar em causa os direitos dos outros trabalhadores, para a conciliação da sua vida familiar e profissional, independentemente de terem filhos menores de 12 anos e não usufruírem de horários flexíveis. Pelo exposto a chefia do serviço manifesta a intenção de recusa do pedido.”*

*“Através do requerimento em anexo apresentado pela profissional com a categoria de Enfermeira a exercer funções no ..., ... com o nº mecanográfico ..., em contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, em regime de 35h semanais, o mesmo vem solicitar a prática de regime de horário de trabalho flexível. Sobre o assunto cumpre-me informar o seguinte: Dispõe o Artigo 56.º da Lei 7/2009 que o Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares aplica-se nos seguintes termos: 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 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 – O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, 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 Dispõe ainda o Artigo 57.º da Lei 7/2009 que a autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível aplica-se nos seguintes termos: 1 – 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: 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 atividade 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 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. 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 contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. Atendendo ao acima exposto conforme dispõe os artigos 56.º e 57.º do CT o pedido enquadra-se no âmbito do horário flexível, tendo em conta a pretensão do empregador em proporcionar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação a vida familiar e a atividade profissional. Após decisão superior o empregador deverá comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão no

*prazo de 20 dias seguidos contados a partir da receção do pedido do trabalhador (dia 18/02/2022), até dia 09 de março de 2022, inclusive. Mais se informa que não existe registo de pedido de acumulação de funções por parte da requerente.”*

**1.4.** Por correio eletrónico datado de 04.03.2022, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

*“(…)*

*Acuso a receção da vossa comunicação, a indeferir o meu pedido.*

*Reitero o solicitado, bem como a minha exposição, fundamentada de facto e de direito.*

*Evidencio que a vossa pretensão de indeferimento não tem qualquer sustentação legal e/ou factual, sendo apenas baseada em critérios de poder unilateral, aleatórios e discricionários.*

*As duas bases de sustentação do vosso indeferimento são:*

*I - O facto de, por um lado, haver outras profissionais que são sacrificadas nos seus direitos pela entidade patronal e que por isso, também, se justificaria que, por igualdade de sacrifício e de derrogação dos direitos, a aqui signatária abdicasse dos seus direitos laborais e do que a lei, inequivocamente, prevê, concede e atribui como direitos.*

*II – O facto da entidade patronal por ter uma atividade de intensa carga de horários e serviços não conseguir, por falta de pessoal suficiente, de organização dos tempos de trabalho capaz ou de outros factos ou argumentos, aplicar os direitos laborais dos trabalhadores, legalmente consagrados e, nessa medida, proceder à eliminação ou não consagração dos direitos laborais previstos na lei.*

*Ademais, também não é verdade que o ... tenha “sempre” adequado o horário às minhas necessidades porquanto, como é facilmente constatável pelos horários publicados, foi-me atribuído turnos de tarde após regressar da licença parental inicial (no segundo semestre de 2021), os quais cumpri, ainda que possa reconhecer algum esforço da minha hierarquia em reduzir a quantidade destes turnos quanto à aqui signatária.*

*Sublinho, ainda, que o provisionamento de pessoal para dar resposta às necessidades de rotação dos turnos e, em especial, aos ratios recomendados ‘enfermeiros/doentes’, é responsabilidade de V. Exs.<sup>ª</sup>, não minha.*

*Assim, não creio que pautar o indeferimento pelos critérios da abdicção dos direitos laborais das demais trabalhadoras e pela incapacidade de organização dos tempos de trabalho possa ser motivo legal do indeferimento, ainda para mais tratando-se de direitos e legislação de decorrência constitucional.*

*Os motivos invocados por V. Ex<sup>ª</sup>s para a pretensão do indeferimento, a serem válidos, significariam a inutilidade da lei e a impraticabilidade dos direitos consagrados.*

*O pedido que formulei está legalmente previsto, os argumentos que invocaram para a pretensão de indeferimento não têm previsão legal.*

*A invocação de dificuldades ou incapacidade de gestão dos tempos de trabalho, de falta de equilíbrio entre a atividade desenvolvida e o quadro de trabalhadores contratados e o sacrifício dos direitos*



*laborais de alguns ou muitos dos trabalhadores não serão, nem poderão ser, fundamentos suficientes para ignorar e não aplicar a lei e derrogar os direitos, concedidos em lei, como é inequívoco no presente caso.*

*Solicito, assim, o deferimento do meu pedido, que mais não é do que um pedido da aplicação da normatividade prevista previamente em lei.*

*(...)*”

## **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 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/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.21.** 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

---

<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)

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/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 desígnios 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.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe fosse elaborado um horário entre as 8h00 e as 15h00 de segunda-feira a sexta-feira, para prestar assistência às suas filhas com 3 (três) e 1 (um) ano de idade, que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação. Solicitou ainda que tal horário lhe fosse concedido até a sua filha mais nova perfazer 12 anos de idade.

Por sua vez, o empregador fundamenta a intenção de recusa em exigências imperiosas de funcionamento.

**2.28.** Refira-se, no que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.29.** Ora, alvitado todo o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, somos a referir que o mesmo não é suficiente para se concluir pela demonstração da existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que entendemos que a entidade empregadora não logrou alegar e demonstrar de forma objectiva e inequívoca que o horário requerido pela trabalhadora coloca em causa o funcionamento do serviço.

**2.30.** Efetivamente verifica-se que da intenção de recusa notificada à trabalhadora não foram invocados quaisquer motivos ou exigências que sejam consideradas imperiosas ou que coloquem em causa o bom funcionamento do serviço. A entidade empregadora não demonstrou qualquer circunstância factual que pudesse inviabilizar ou limitar o pedido formulado pela trabalhadora.

**2.31.** Assim, da análise realizada à intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, afigura-se que não demonstrou quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o

horário solicitado pela trabalhadora lhe fosse atribuído, não indicou quais os turnos existentes e quais os períodos a descoberto, quantos/as trabalhadores/as são necessários para cada turno e quais os impedimentos legais ou contratuais que impeçam a elaboração do horário solicitado.

**2.32.** Concluindo-se, por seu turno, que o empregador não demonstrou como lhe competia, que o horário solicitado compromete o seu regular funcionamento, nem concretizou de que forma o horário solicitado permitiria incumprir os normativos legais/contratuais invocados na intenção de recusa.

**2.33.** Ainda assim e não obstante o acima referido, refira-se apenas que tem sido sobejamente defendido pela CITE<sup>3</sup>, não ser possível considerar a existência de um “*numerus clausus*”, no que ao gozo de direitos relacionados com a parentalidade diz respeito, uma vez que tal implicaria aceitar que estes direitos dependessem de uma ordem temporal, o mesmo se diga relativamente àqueles cujas trabalhadoras regressam de licença parental, cujo tratamento não pode ser preferencial quantos aos demais pedidos de horário flexível.

**2.35.** É neste sentido, que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já autorizados, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

**2.36.** Ora, aquilo que se tem defendido é que, perante uma eventual colisão de direitos e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

**2.37.** Com efeito, se não for possível que todos os/as trabalhadores/as, que solicitaram e/ou

---

<sup>3</sup> A título de exemplo, veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

venham a solicitar a prestação de trabalho em determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

**2.38.** 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.

**2.39.** Por último, releva referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode e deve regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**3.1.** 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 ...

**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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE MARÇO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**