

## **PARECER Nº 768/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 4027-FH/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 19.10.2022, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ....

**1.2.** Por correio electrónico, em 30.09.2022, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Prestação De Horário De Trabalho Em Regime De Horário Flexível*

*Exma. Senhora Presidente do Conselho de Administração do ...,*

*..., a desempenhar funções no Serviço de Internamento no ..., vem por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar a sua filha, ..., nascida em 00/00/2021.*

*Considerando o disposto no artigo 56.º, do Código de Trabalho, proponho que o referido horário seja exercido durante os próximos 11 anos:*

- Horário diurno compreendido entre as 8h e as 22h de 2ª feira (dia útil);*
- Horário diurno compreendido entre as 8h e as 15h de restantes dias úteis (de 3ª a 6ª feira).*

*Declaro que a descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*Pede deferimento.”*

**1.3.** Por correio electrónico, em 12.10.2022, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“Assunto: pedido de horário flexível*

*Exma. Sra.*

*Acusamos a recepção do pedido de horário flexível, recepcionado a 30.09.2022, o qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Analisada a pretensão de V. Exa. - que pretende um horário em regime de flexibilidade - horário diurno compreendido entre as 8h00 e as 22h00 de 2.ª feira e horário diurno compreendido entre as 8h00 e as 15h00 de restantes dias úteis (de 3.ª a 6.ª feira) serve o presente para informar V. Exa. que será intenção da ..., indeferir o pedido, com os fundamentos seguintes:*

*1. O serviço de internamento do ... funciona vinte e quatro sobre vinte e quatro horas por dia, sete dias por semana, contando, actualmente com vinte sete ..., dos quais quatro se encontram ausentes;*

*2. No que ao horário requerido diz respeito - entre as 8h00 e as 15h00 de restantes dias úteis (de 3.ª a 6.ª feira )- sempre se dirá que:*

*I. Entre as 8h00 e as 15h00 medeiam 7h00, às quais se deverá descontar a pausa para descanso obrigatória por Lei;*

*i. Nos termos artigo 56.º do Código do Trabalho, no que ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares diz respeito, estabelece-se no nº 2 que:*

*"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" e no nº 3 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".*

*ii. Estabelece o artigo 213.º do Código do Trabalho no nº 1 que "O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas,*

*de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas" estabelecendo o nº 2 que "Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso";*

*iii. Como V. Exa. não se pronuncia sobre o período de pausa, presume-se que o mesmo não será inferior a uma hora, o que levará a que, de terça a sexta feira, V. Exa. preste no máximo seis horas por dia, o que, perfaz um total de vinte e quatro horas em quatro dias;*

*iv. Mas mesmo que V. Exa. prestasse o trabalho em regime de jornada contínua - o que não esclarece nem requer - então, ao prestar 7h00 de trabalho diárias, significava que, ao fim de quatro dias de trabalho, teria prestado vinte e oito horas semanais;*

*3. A prestação de vinte e quatro, ou vinte e oito horas de trabalho entre terça e sexta-feira, levará a que à segunda-feira, V. Exa. tenha que prestar 16h (dezasseis) ou 12h (doze) de trabalho, sob pena de não conseguir prestar as 40h de trabalho semanais que decorrem do contrato de trabalho;*

*4. Contudo, decorre do artigo 56.º n.º 4 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que "O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas";(sublinhado e bold nosso).*

*Por tudo quanto se disse,*

*E por o pedido de V. Exa. violar os termos legais, é intenção da .... indeferir o pedido de horário flexível ao abrigo do regime da parentalidade.*

*Com os melhores cumprimentos."*

**1.4.** Por documento escrito, datado de 15.10.2022, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

*"Apreciação do Trabalhador sobre Prestação De Horário De Trabalho Em Regime De Horário Flexível*

*Exma. Senhora Presidente do Conselho de Administração do ....,*

..., a desempenhar funções no Serviço de Internamento no Hospital Lusíadas Porto, vem por este meio proceder à apreciação referente ao parecer da entidade empregadora acerca do pedido de prestação de horário de trabalho em regime de horário flexível, após ter rececionado o indeferimento a 00/00/2022.

Estabelece a Cláusula 14ª. do Contrato Coletivo celebrado entre a ... e ..., aprovado pela Lei nº 1/2010, de 08 de janeiro, que se considera "tempo de trabalho qualquer período durante o qual o ... exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e na presente convenção como compreendidos no tempo de trabalho", sendo referido no nº 6 do Artigo 56.º do Decreto-Lei n.º 437/91, de 08 de novembro que "... podem trabalhar por turnos e jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efetivamente prestado". Assim, tendo em consideração estas duas informações, não considere necessário pronunciar-me sobre o período de pausa, uma vez que este preenche os critérios acima descritos, como norma estabelecida do serviço.

Relativamente ao fundamento apresentado com base nº 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho ("O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas"), gostaria de salientar que sendo o horário de funcionamento do serviço de Internamento vinte e quatro horas diárias e sendo os turnos definidos para a classe profissional ... compreendidos entre as 08h00-15h00 (sete horas), 15h00-22h00 (sete horas) e 22h00-08h00 (dez horas). Assim, houve necessidade de me propor a realização de quatro turnos de sete horas cada (das 08h00-15h00, de terça-feira a sexta-feira) e de um dia por semana (neste caso, às segundas-feiras) de quatorze horas para garantir, pelo menos, a prestação de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, assim como definido no contrato de trabalho e, simultaneamente, não perturbar o bom funcionamento do serviço/Instituição.

Gostaria de salientar também que no serviço de Internamento existe outra colega a quem foi deliberada a realização de um horário de trabalho em regime flexível em condições semelhantes às por mim propostas, ou seja, durante quatro dias por semana realizar um turno compreendido entre as 08h00-15h00 (sete horas) e num determinado dia da semana realizar turno compreendido entre as 08h00-22h00 (quatorze horas), não lhe tendo sido imposta, também, a limitação de um período para intervalo de descanso não inferior a uma hora, a cada cinco ou seis horas de trabalho, podendo a mesma usufruir do intervalo de trinta minutos para refeição, tal como previsto na jornada contínua.

Solicito, por isso, que seja pedido um parecer prévio à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

*Com os melhores cumprimentos.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, 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 dispondo 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, 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

recepção 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 7 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.** 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, mãe de menor com um ano de idade, solicita a prática de um horário flexível nos seguintes moldes: 08h00 – 22h00, às segundas-feiras e 08h00 – 15h00 de terça a sexta-feira, em dias úteis.

**3.2.** Determina o art.º 56º, nº 4, do Código do Trabalho, que o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**3.3.** Atendendo ao pedido da trabalhadora, bem como ao conteúdo da apreciação, afere-se que, para cumprir o período normal de trabalho semanal respectivo (40 horas), a mesma solicita a prestação de trabalho numa amplitude de 14 horas às segundas-feiras, uma vez que nos restantes dias úteis prestaria sete horas de trabalho diárias. Ora, ainda que a entidade empregadora estabelecesse, às segundas-feiras, um intervalo de descanso não superior a duas horas, conforme dispõe o art.º 56º, nº3, c), do Código do Trabalho, a trabalhadora acabaria por prestar 12 horas de trabalho diárias naqueles dias, em clara oposição ao que determina o art.º 56º, nº4, do Código do Trabalho, que limita em 10 o número de horas diárias

de trabalho que o trabalhador pode prestar em regime de horário flexível, pelo que o pedido da trabalhadora não pode proceder.

**3.4.** Refira-se que o facto de, segundo a trabalhadora, se verificar a existência, no serviço a que a mesma se encontra afecta, de uma outra trabalhadora a quem terá sido deferido um horário de trabalho nos mesmos moldes, e ainda que tal circunstância se verifique também em função das responsabilidades familiares respectivas, tal não significa que o horário pretendido, bem como todo e qualquer horário solicitado ao abrigo do art.º 56º, do Código do Trabalho, se deva considerar isento do cumprimento dos limites legais ali expostos, sob pena de se desvirtuar a letra da lei e perpetuar práticas com ela desconformes.

**3.5.** Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o entendimento exposto.

**3.6.** Nada obsta a que a trabalhadora formule novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, em observância dos requisitos e limites impostos pelo art.º 56º, do Código do Trabalho.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** 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 ...

**4.2.** A trabalhadora deverá, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, em observância dos requisitos e limites legais impostos pelo art.º 56º, do Código do Trabalho.

**4.3.** Tal não prejudica o dever que recai sobre o empregador de 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, 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 DA CITE EM 9 DE NOVEMBRO DE 2022,  
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM  
CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**