

## **PARECER N.º 864/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 4436-FH/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 11.11.2022, 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 ..., a exercer as funções profissionais de ...

**1.2.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 13.10.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“..., funcionária n.º ..., a exercer funções na ..., com a categoria profissional de ..., na sequência da recepção do V/ ofício n.º 207/22.1 de 04/10/2022, vem pelo presente apreciar a recusa do seu pedido de horário flexível, manifestando a sua total discordância por ter a necessidade de prestar a assistência de que precisa uma criança da idade do seu filho.*

*Contudo, reconhece que, de facto, houve um lapso da sua parte pelo que prescinde do pedido anterior e anexa um novo requerimento.*

*..., funcionária n.º ..., a exercer funções na ..., com a categoria profissional de ..., vem requerer a V. Ex.ª, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho (CT), a concessão do regime de trabalho em horário flexível, compatível com as suas responsabilidades familiares, com os seguintes fundamentos:*

*1.º*

*A requerente é mãe de um filho de 4 anos de idade que vive consigo em comunhão de mesa e habitação (conforme declaração que se anexa), necessitando do seu apoio, assistência e acompanhamento.*

2.º

*O menor entrou, no presente ano letivo, para a escola primária de ..., cujo horário letivo normal é de segunda a sexta-feira das 9h00 às 15h30 (conforme declaração em anexo).*

3.º

*Acresce referir que o menor frequenta Atividades de ... cujo horário se estende das 15h30 às 17h00 (conforme declaração em anexo).*

4.º

*Como mãe responsável, deseja acompanhar mais de perto a formação e educação do seu filho menor nesta fase mais sensível do seu integral desenvolvimento.*

5.º

*A atividade profissional do outro progenitor não lhe permite ser ele a prestar o devido apoio de que necessita uma criança dessa idade (conforme declaração em anexo).*

6.º

*A parentalidade é um valor social eminente, protegido desde logo pela Lei Fundamental nacional, conforme o artigo 68º da Constituição da República Portuguesa que estabelece que, "Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanta a sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país" e que "a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

7.º

*Conforme estipulado no artigo 56º, nº 1 do CT, o trabalhador com filho com idade inferior a 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.*

*Nestes termos, requer a trabalhadora que ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, e a partir de 14/11/2022 lhe seja permitido, praticar o horário flexível das 9h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira, enquanto perdurarem as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse os 12 (doze) anos previstos no CT, que lhe permita conciliar a sua vida profissional com a vida familiar, corolário do princípio constitucional da protecção à família, cuja promoção constitui uma expressa incumbência do Estado, tal como dispõe o art.º 59.º n.º 1, al. b), da Constituição da República Portuguesa."*

**1.3.** Em 02.11.2022, por documento escrito entregue em mão à trabalhadora, a entidade empregadora comunicou a sua intenção de recusar o pedido, cujo conteúdo se transcreve:

*“ASSUNTO: Resposta ao requerimento apresentado por V. Exa. em 13 de outubro de 2022, tendo em vista a fixação de horário de trabalho flexível.*

*Exma. Senhora:*

*Os nossos respeitosos cumprimentos!*

*Na sequência do requerimento apresentado por V. Exa. datado de 13 de outubro de 2022, no qual solicita a prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível. cumpre-nos dizer o seguinte:*

*1.º Através do requerimento em apreço, V. Exa. solicita seja autorizado o desempenho do seu trabalho em regime de flexibilidade de horário. por razões de ordem pessoal e familiar - com o intuito de poder acompanhar o seu filho ..., de quatro anos de idade -, alegando a indisponibilidade do marido, ..., para promover esse acompanhamento.*

*2.º Solicita, designadamente, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, até o seu filho menor atingir os doze anos de idade, a partir de 14 de novembro de 2022, exercendo a respetiva atividade entre as 9 e as 17 horas, de segunda-feira a sexta-feira.*

*3.º Importa começar por referir que V. Exa. não instruiu o respetivo requerimento com qualquer documento oficial do qual conste, inequivocamente, que o menor ... tem quatro anos de idade, o que, à partida, compromete a apreciação do pedido formulado, para os devidos e legais efeitos.*

*4.º Por conseguinte, deverá V. Exa., no prazo máximo de cinco dias a contar da data da receção da presente resposta, remeter aos Serviços Administrativos desta Instituição certidão de nascimento relativa ao menor ... .*

*5.º Sem prejuízo do exposto, mesmo admitindo que o referido menor tem quatro anos de idade, sempre importa referir que existem exigências imperiosas do funcionamento da instituição, conjugadas com a impossibilidade da sua substituição sem encargos acrescidos para a mesma, que conduzem à recusa do pedido formulado por V. Exa.*

*6.º Conforme é do conhecimento de V. Exa., a ..., designadamente ao nível do ..., funciona em regime de laboração contínua, estando a jornada diária dividida em cinco turnos distintos - das 7 às 15 horas, das 8 às 16 horas, das 14 às 22 horas, das 16 às 24 horas e das 0 às 8 horas -, de segunda-feira a domingo.*

*7.º Por conseguinte, os turnos que mensalmente são fixados a V. Exa e as restantes colegas de trabalho têm em consideração a salvaguarda dos direitos das mesmas, especificamente ao nível dos períodos de descanso diário e semanal.*

*8.º Resulta do n.º2 do artigo 56.º do Código do Trabalho que se considera 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."*

9.º Tendo em conta que V. Exa. pretende realizar a respetiva atividade em regime de horário flexível, entre as 9 e as 17 horas, de segunda-feira a sexta-feira. imediatamente se conclui que deverá ser recusada a V/ pretensão, dado que a mesma não tem acolhimento legal, sobretudo porque pretende escolher as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário sem que as mesmas se enquadrem em algum dos cinco turnos praticados na instituição.

10.º Tal inviabiliza, liminarmente, a atribuição de horário de trabalho flexível a V. Exa. uma vez que não pretende exercer a atividade em algum dos turnos praticados na Instituição, designadamente entre as 7 e as 15 horas, bem como entre as 8 e as 16 horas.

11.º Por outro lado, mesmo que V. Exa. tivesse solicitado a atribuição de horário de trabalho flexível tendo por base os turnos disponibilizados pela ..., caso fosse acolhida a V/ pretensão de V. Exa., imediatamente se concluiria que apenas haveria a possibilidade de ser integrada no turno que decorre entre as 8 e as 16 horas.

12.º Com efeito, o horário proporcionado pelo Centro Escolar de ... aos seus alunos estende-se entre as 7 horas e 30 minutos e as 19 horas e 30 minutos, de segunda-feira a sexta-feira, pelo que V. Exa. não poderia ser integrada em qualquer dos anteditos quatro turnos - das 8 às 16 horas, das 14 às 22 horas, das 16 às 24 horas e das 0 às 8 horas.

13.º Também não poderá ser-lhe fixado um outro turno entre as 9 e as 17 horas porque, reiterese, o funcionamento do ... está organizado, ao nível das auxiliares de serviços gerais, tendo por base os apontados cinco turnos.

14.º Se V. Exa. apenas prestasse a respetiva atividade de segunda a sexta-feira, entre as 8 e as 16 horas, a Instituição não conseguiria conciliar os horários de todas as restantes trabalhadoras, vendo-se na contingência de recorrer à contratação de outra trabalhadora ou de exigir a prestação de trabalho suplementar por parte das outras.

15.º Quer a contratação de uma nova trabalhadora, quer a prestação de trabalho suplementar por parte das restantes colegas de trabalho de V. Exa., implicam custos acrescidos para esta Instituição. que a mesma não está em condições de suportar em resultado da precária situação económico-financeira que atravessa.

16.º Resulta do exposto que a presença de V. Exa. é indispensável para garantir o equilíbrio ao nível da fixação dos turnos relativos ao ..., bem como a salvaguarda dos direitos das restantes trabalhadoras em termos de períodos de descanso diário e semanal.

17.º E, sem a sua presença, a ... terá, obrigatoriamente, que recorrer a trabalho de terceiros, o que muito onerará esta instituição do ponto de vista financeiro.

18.º Acresce que, do ponto de vista legal, V. Exa. não pode beneficiar da dispensa de prestação de trabalho no período nocturno, pelo que, também nessa parte, a sua pretensão mostra-se desprovida de fundamento.

19.º Finalmente, importa ainda referir que o cônjuge de V. Exa. se encontra perfeitamente habilitado a acompanhar o filho de ambos a partir das 19 horas.

20.º Resulta da declaração emitida pelo Município de ..., em 19 de agosto de 2022, que o contrato de trabalho do seu marido apenas prevê a prestação de trabalho entre as 7 e as 19 horas (com intervalo de descanso entre as 10 e as 15 horas), de segunda-feira a sexta-feira.

21.º Conforme se pode constatar, o marido de V. Exa. tem total disponibilidade para acompanhar o filho de ambos, uma vez que a partir das 19 horas deixa de exercer a respetiva profissional.

22.º Não se afigura razoável a Mãe solicitar a prestação de trabalho em regime de trabalho flexível para prestar auxílio e acompanhamento ao filho quando o Pai se mostra totalmente apto a assegurar esse acompanhamento.

Sem prescindir,

23.º Tendo em consideração as necessidades das diversas valências ao nível da organização dos recursos humanos e do superior interesse dos cuidados a prestar aos nossos utentes, para se dar uma resposta consonante aos pedidos das nossas trabalhadoras que requereram horário flexível, informamos que, por princípio e por equidade, respeitando a realidade concreta familiar de cada uma das nossas trabalhadoras, devemos promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal de cada colaboradora, não colocando em causa a prestação de um bom serviço, nomeadamente nos cuidados a ter com os nossos idosos, em grande número acamados, sem autonomia, totalmente dependentes, com necessidade de apoio permanente.

24.º De referir que não podemos deixar de cumprir o estabelecido nos contratos de prestação de serviços com os nossos utentes, sob pena de violarmos as nossas obrigações, podendo os próprios ou as famílias recorrerem a outras instâncias para exigirem que se cumpra, escrupulosamente, o contratualmente estabelecido.

25.º Por outro lado, os nossos colaboradores que não requereram horário flexível também têm famílias, vidas pessoais, não podendo ser excluídos permanentemente nos seus direitos aquando da elaboração dos horários de trabalho.

26.º Acresce que os cuidados prestados nas diversas respostas sociais desta Instituição exigem desta ... níveis de prestação de serviço que não podem defraudar os requisitos que o Estado português nos impõe, seja por intermédio do Ministério da Saúde (Direcção-Geral da Saúde e Administração Regional da Saúde do Norte) ou pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (Instituto da Segurança Social, I. P.).

27.º Facilmente podemos demonstrar que o esforço que a ... realiza ao nível da conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus colaboradores é uma evidência e tem implicações significativas de ordem financeira que não podem ultrapassar o nosso equilíbrio orçamental, seja pelo pagamento de impostos ao estado português, seja pelo pagamento dos vencimentos aos nossos colaboradores, seja pelos pagamentos aos nossos fornecedores ou por níveis de endividamento que não sejam geríveis.

28.º Dada a dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais, que são influenciadas pelo número variável de utentes da valência e pela assiduidade dos trabalhadores, os horários são elaborados mensalmente, sendo, por isso, complexo garantir totalmente o horário que é solicitado.

29.º Por conseguinte, os turnos que mensalmente são fixados a V. Exa. e às restantes colegas de trabalho, acima descritos, tem em consideração a salvaguarda dos direitos das mesmas, especificamente ao nível dos períodos de descanso diário e semanal.

30.º A ... elabora os horários de trabalho com dias de descanso semanal rotativos, de forma a que todos os trabalhadores tenham, de forma periódica e rotativa, folga ao sábado e domingo, para assim cumprir o que está estipulado no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho concretamente aplicável à relação laboral mantida com V. Exa. e demais trabalhadores ("o gozo anual de um mínimo de doze dias de descanso semanal coincidentes com o domingo).

31.º Se V. Exa. apenas prestasse a respetiva atividade profissional de segunda a sexta-feira, a instituição não conseguiria conciliar os horários de trabalho de todas as restantes trabalhadoras, sendo que os turnos deixariam de estar assegurados, vendo-se na contingência de recorrer à contratação de outra profissional ou de exigir a prestação de trabalho suplementar por parte das restantes colaboradoras, nos termos acima explicitados.

32.º De referir ainda que, dos dezanove colaboradores que trabalham na ..., sete têm também filhos menores, sendo que um trabalhador, por decisão judicial, tem horário fixo das 8 às 16 horas e outra trabalhadora tem o marido que trabalha fora da sua residência, não pernoitando na sua residência habitual de segunda-feira a sexta-feira.

33.º Para o normal funcionamento do ..., existe a necessidade de cinco trabalhadores a laborarem na parte da manhã, três a iniciar a sua jornada de trabalho às 7 horas e duas às 8 horas.

34.º Ou seja. como já temos duas pessoas que iniciam a jornada de trabalho pelas 8 horas, não é possível colocar mais uma pessoa a entrar, todos os dias, a essa hora, excepto nos dias de descanso semanal (folgas) desses dois trabalhadores.

35.º O deferimento da pretensão de V. Exa. sobrecarregaria os demais trabalhadores, seria gerador de conflitos laborais e colocaria em risco o bem-estar dos utentes.

Em suma,

36.º Verificando-se exigências imperiosas do funcionamento da Instituição, a inexistência do turno petitionado por V. Exa. - das 9 às 17 buras -, bem como a impossibilidade de substituição de V. Exa. sem encargos para aquela. por ser indispensável para garantir o equilíbrio ao nível da fixação dos turnos relativos ao ..., bem como a salvaguarda dos direitos das restantes trabalhadoras em termos de períodos de descanso diário e semanal outra solução não resta à ... senão recusar o pedido formulado por V. Exa, ao abrigo do disposto no artigo 57.º. n.ºs 2, 3 e 4, do Código do Trabalho.

37.º Não obstante, certamente que esta instituição não deixará de permitir que V. Exa. assegure o acompanhamento do seu filho sempre que tal se reputar necessário.

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me."

**1.4.** Em 08.11.2022, a entidade empregadora recepcionou da trabalhadora a sua apreciação, cujo conteúdo se transcreve:

*“..., funcionária nº ..., a exercer funções na ..., com a categoria profissional de ..., tendo sido notificada do indeferimento do pedido de flexibilidade de horário que apresentou ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, vem, sobre esse indeferimento, dizer o seguinte:*

*1.º*

*Logo a partida, constata-se, pela comunicação a que ora se responde, que essa ... indeferiu o pedido de horário flexível da ora Exponente sem lhe dar a oportunidade de se pronunciar sobre a intenção de recusa, em conformidade com o disposto no artigo 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho, preceito que, nessa medida, se mostra violado.*

*2.º*

*De todo o modo, sempre se dirá que a Exponente entende que, em face dos argumentos dessa ..., não estão, sequer ao de leve, reunidos os pressupostos legais para o indeferimento do pedido de flexibilidade de horário.*

*Com efeito,*

*3.º*

*Resulta do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho que “[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”.*

*4.º*

*A questão é que as ditas exigências imperiosas de funcionamento dizem respeito a toda a ... e não apenas ao ... .*

*5.º*

*Não alega essa ..., porém, em momento algum, qualquer impossibilidade de transferir a Requerente para um qualquer outro serviço onde a concessão do horário flexível seja possível,*

*6.º*

*Agarrando-se apenas às dificuldades do ... .*

*7.º*

*Acresce que a argumentação utilizada é, toda ela, extremamente vaga,*

*8.º*

*Tanto podendo aplicar-se ao caso da Exponente como ao de qualquer outro trabalhador dessa ... .*

9.º

*Na verdade, olhando para a aludida fundamentação, fica-se com a clara noção de que o artigo 56.º do Código do Trabalho fica à porta dessa ..., mas não entra ...*

10.º

*A Exponente, enquanto mãe, tem direito, como qualquer outro trabalhador, à flexibilidade de horário, nos termos legalmente previstos,*

11.º

*E esse direito só pode ser coartado se verificados os apertados pressupostos para a recusa.*

12.º

*Exige-se, pois, mais do que meras afirmações genéricas como aquelas aqui em causa.*

13.º

*Chega a dizer-se que "por outro lado, os nossos colaboradores que não requerem horário flexível também têm famílias, vidas pessoais, não podendo ser excluídos permanentemente nos seus direitos aquando da elaboração dos horários de trabalho".*

*Ou seja,*

14.º

*A Exponente deve acautelar a gestão da sua vida familiar e, quiçá, a gestão que os restantes colegas de trabalho fazem das suas.*

15.º

*Não há, porém, um mínimo esforço para enquadrar a Exponente noutra qualquer serviço dessa ... que comporte o horário pretendido,*

16.º

*Nem, ao menos, uma tentativa de lhe atribuir um horário que compatibilize, na medida do possível, os seus interesses com os do serviço.*

17.º

*A Exponente, tal como lhe cabia, expôs as razões, de facto e de direito, que levam ao pedido de flexibilidade de horário,*

18.º

*Entendendo que a decisão dessa ... não atende ao seu caso concreto, não ressumando dela qualquer impossibilidade de atribuição de flexibilidade de horário.*

19.º

*O mesmo é dizer, portanto, que não se verificam os pressupostos para a recusa.*

20.º

*Sem prejuízo de tudo o exposto, requer-se a junção da certidão de nascimento do menor ao procedimento, conforme documento que se anexa.*

*Nestes termos,*

*Deve a decisão ser alterada no sentido do deferimento da pretensão da Exponente ou, quando assim não se entenda, ser o processo remetido à CITE, para emissão de parecer, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”*

## **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 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 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 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.** 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### **III – O caso em análise**

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com quatro anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 09h00 – 17h00, de segunda a sexta-feira.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que o horário solicitado não tem enquadramento nos cinco turnos praticados pelos trabalhadores com a categoria profissional de ... no local de trabalho a que a mesma se encontra afecta, a saber: 07h00 – 15h00, 08h00 – 16h00, 14h00 – 22h00, 16h00 – 24h00 e 00h00 – 08h00.

**3.3.** Nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

A este propósito, veja-se o entendimento do Acórdão TRE, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, na concretização daquele conceito indeterminado, em que é referido que *“As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”*

**3.4.** Assim, sendo o funcionamento do serviço em causa assegurado em regime de laboração contínua, concretizado no estabelecimento de turnos, conclui-se que o desenquadramento do pedido da trabalhadora dos turnos praticados levará a uma alteração de toda a organização dos tempos de trabalho em vigor, situação que não é de exigir à entidade empregadora que suporte a fim de manter o normal funcionamento do serviço.

Refira-se a este propósito o entendimento vertido no Ac. TRP, proc. 2731/20.0T8MAI.P1, 15.11.2021, relator António Luís Carvalhão, em que se referiu que *“É, pois, no âmbito deste dever mais geral, digamos assim, que surge o dever que recai sobre o empregador, de concessão de um horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares que, por escrito, lhe solicite a possibilidade de trabalhar nesse regime de horário de trabalho, designadamente porque tenha filho(s) menor(es) de 12 anos que com ele viva(m) em comunhão de mesa e habitação, podendo, em tais circunstâncias, o trabalhador escolher, dentro de certos limites – desde logo, levando em consideração o período de funcionamento da empresa e horários nela praticados –, as horas de entrada e de saída do trabalho de forma a cumprir o período normal de trabalho a que contratualmente se obrigara com a sua entidade empregadora. (...)”*.

**3.5.** É também nesse sentido que milita a doutrina pacífica desta Comissão, ínsita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos, nos termos do Parecer n.º 462/CITE/2016, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), a título exemplificativo.

**3.6.** Por outro lado, também se afigura inexigível à entidade empregadora que transfira a trabalhadora para um qualquer outro serviço, sem que tal corresponda às necessidades daquele a que a mesma se encontra afecta, a fim de que a mesma possa praticar o horário flexível solicitado.

**3.7.** Nada obsta a que a trabalhadora formule novo pedido de horário flexível, atendendo aos fundamentos expostos.

## 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 poderá, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, atendendo aos fundamentos expostos.

**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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 6 DE DEZEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DO REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**