

## PARECER N.º 909/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 4685-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 24.11.2022, a CITE recebeu, via correio electrónico, 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 documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 04.11.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“..., ..., a exercer funções nesse Centro Hospitalar, com o número mecanográfico ... vem, ao abrigo do disposto no artigo 56.º e ss. do Código do Trabalho, expor e a final requerer o seguinte:*

*1. A Requerente exerce nesse Centro Hospitalar as funções inerentes à categoria profissional de ..., mediante contrato individual de trabalho;*

*2. A Requerente tem uma filha menor - ... -, a qual vive consigo em comunhão de mesa e habitação (cfr. doc. n.º 1, que se junta);*

*3. O estabelecimento de ensino frequentado pela filha da Requerente funciona entre as 08:00h e as 19:00h de segunda a sexta-feira (cfr. doc. n.º 2 e 3, que se juntam)*

*4. O marido da Requerente - ... – exerce funções de ..., circunstância que o obriga a varias deslocações diárias pelas zonas Norte e Centro do país e, mensalmente, à sede da entidade empregadora, em Lisboa, praticando um horário de trabalho que não é fixo (cfr. doc. n.º 3, que se junta);*

*5. Essa circunstância, aliada ao horário por turnos praticado pela Requerente e, bem assim, ao horário de funcionamento do estabelecimento de ensino, gera várias complicações ao nível da gestão da sua vida pessoal e familiar.*

*6. A filha da Requerente, em face da idade que tem, carece de acompanhamento parental, imprescindível ao seu normal desenvolvimento enquanto crianças.*

7. A Requerente está ciente, como é óbvio, das especificidades das funções que exerce, mas está igualmente ciente de que o Código do Trabalho não restringe, em momento algum, no que concerne aos profissionais de saúde, o direito à flexibilidade de horário que concede a todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade;
8. Pretende, pois, a Requerente, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, que lhe seja concedida a flexibilidade de horário;
9. Mais concretamente que lhe seja estabelecido um horário com horas de entrada e de saída compreendidas entre as 09:00h e as 18:00h, a fixar nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, até que a sua filha complete 12 anos de idade;
10. Ainda assim, e em ordem a facilitar a gestão que um pedido destes acarreta, a Requerente está disponível para fazer turnos de Tarde e Noite aos fins de semana, dentro do sistema de rotatividade desse Centro Hospitalar;
11. Para o caso de haver dificuldades em conceder este horário no serviço em que actualmente se encontra, a Requerente manifesta, desde já, a sua disponibilidade para ser transferida para outro serviço que o comporte, no que se inclui a ..., em ....

Termos em que,

Requer a V. Exa. se digne a conceder flexibilidade de horário nos termos supra referidos.”

**1.3.** Em 14.11.2022, via correio electrónico, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“Muito Boa Tarde,

Exma. Senhora

...

...

Centro Hospitalar ...

Considerando o contacto telefónico previamente havido e tendo em conta o teor do assunto supramencionado, remeto pelo presente a V. Ex.ª, intenção de recusa sobre o Pedido de Horário Flexível formulado, por parte da responsável para o efeito, Sra. ..., nos moldes naquele constantes.

Assim, e atento ao supraexposto, dispõe de 5 dias para, querendo, apresentar apreciação escrita sobre a intenção de recusa ou qualquer outra indicação, conforme decorre do disposto no artigo 57.º n.º 4 do Código do Trabalho.

Segue em anexo o processo de Horário Flexível requerido.

*Sem mais de momento, encontro-me disponível para qualquer esclarecimento tido por conveniente.”*

Do processo consta um documento, datado de 09.11.2022, com o seguinte conteúdo:

*“Bom dia! Neste momento, o tipo de horário solicitado não tem cabimento neste serviço, serviço de porta aberta 24h/dia todo o ano, ininterruptamente e com exigências, necessidades de cuidados, muito semelhantes nos 03 turnos.*

**1.4.** Em 21.11.2022, por correio electrónico, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

*“..., ..., a exercer funções nesse Centro Hospitalar, com o número mecanográfico ... vem, ao abrigo do disposto no artigo 56.º e ss. do Código do Trabalho, expor e a final requerer o seguinte:*

- 1. Decorre do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho que o empregador apenas pode recusar o pedido de flexibilidade de horário com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;*
- 2. Lida a argumentação em que se pretende fundar o indeferimento do pedido, constata-se, salvo o devido respeito, que não se dedica uma única linha a alegar o que quer que seja que possa, sequer ao de leve, ser reconduzido aos sobreditos conceitos de "exigências imperiosas da empresa" ou "impossibilidade de substituição";*
- 3. Com efeito, afirmar-se que "o tipo de horário solicitado não tem cabimento neste serviço, serviço de porta aberta 24h/dia, ininterruptamente e com exigências, necessidades de cuidados, muito semelhantes nos 03 turnos" é, no fundo, dizer-se apenas que se está no âmbito de uma unidade de saúde com internamento, semelhante a todas as demais com essas mesmas características;*
- 4. Mas isso - convenha-se - não basta para limitar ou restringir o direito que os trabalhadores dessa unidade têm à flexibilidade de horário, nos exatos termos definidos na lei.*
- 5. O mesmo é dizer, portanto, que, face a tal argumentação, não estão reunidos os pressupostos legais para a recusa da flexibilidade de horário.*
- 6. Na verdade, as ditas exigências imperiosas de funcionamento e a impossibilidade de substituição dizem respeito a todo o Centro Hospitalar e não apenas ao serviço a que a Requerente está afeta;*
- 7. Não alega esse Centro Hospitalar, porém, em momento algum, qualquer impossibilidade de transferir a Requerente para um qualquer outro serviço onde a concessão do horário flexível seja possível, agarrando-se apenas às dificuldades do Serviço de ...*
- 8. Acresce que a argumentação utilizada é, toda ela, extremamente vaga.*

9. A Requerente, enquanto mãe, tem direito, como qualquer outro trabalhador, à flexibilidade de horário, nos termos legalmente previstos, e esse direito só pode ser coartado se verificados os apertados pressupostos para a recusa.

10. Expôs, aliás, tal como lhe cabia, as razões, de facto e de direito, que levam ao pedido de flexibilidade de horário, entendendo que a decisão desse Centro Hospitalar não atende ao seu caso concreto, não resumando dela qualquer impossibilidade de satisfação da sua pretensão.

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

Nestes termos,

Deve a decisão ser alterada no sentido do deferimento da pretensão da Requerente 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

peçoas 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, 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/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

### **III - O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** A trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 09h00 – 18h00, de segunda a sexta-feira, em dias úteis.

**3.2.** A entidade empregadora recusa o pedido alegando que *“o tipo de horário solicitado não tem cabimento neste serviço, serviço de porta aberta 24h/dia todo o ano, ininterruptamente e com exigências, necessidades de cuidados, muito semelhantes nos 03 turnos.”*

**3.3.** Recorde-se que, conforme dispõe o art.º 57º, n.º2, 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 o trabalhador se este for indispensável.

Nesse sentido, o juízo que incidirá sobre a fundamentação da entidade empregadora para recusar o pedido da trabalhadora sempre terá que atender a factos concretos e inequívocos, cujo ónus de alegação e demonstração sobre aquela recai.

**3.4.** A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Acórdão TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator ..., que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

**3.5.** Ora, a simples alegação de que o horário solicitado não tem cabimento no serviço a que a trabalhadora se encontra afecta, desacompanhado da informação relativa aos horários nele praticados, ao número necessário de trabalhadores em cada turno para assegurar o funcionamento do serviço, bem como a inexistência da indicação de eventuais períodos a descoberto (isto é, períodos de funcionamento do serviço que deixariam de ser assegurados em razão da concessão do horário flexível à trabalhadora) não é, de todo, subsumível ao conceito de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que poderiam justificar a recusa da pretensão da trabalhadora, motivo pelo qual não se podem dar por demonstradas tais exigências.

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**4.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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.

**4.3.** 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, aquele 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE DEZEMBRO 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 RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**