

## **RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 483/CITE/2023**

**ASSUNTO:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 483/CITE/2023, aprovado por unanimidade na reunião de 24.05.2023. Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2112-FH/2023**

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 25.05.2023, por email, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., reclamação ao Parecer n.º 483/CITE/2023, aprovado por unanimidade na reunião de 24.05.2023, para tanto, refere o seguinte:

*“(...)*

*Boa tarde*

*Na sequência do Ofício recebido em anexo, e referindo-me ao prazo de resposta referido no despacho, efetivamente a carta enviada à colaboradora foi expedida no dia 26/04 (pós feriado), por impossibilidade de despacho em tempo útil via CTT no dia 24-4-2023. Contudo, foi enviada por email à colaboradora, em 24-04-2023, cópia da carta expedida, cuja evidencia remetemos em anexo e que por lapso não seguiu no pedido de apreciação inicial.*

*Assim, solicito que possam proceder à reapreciação do processo, tendo em conta o cumprimento do prazo de resposta à trabalhadora.*

*Melhores cumprimentos,*

*(...)”*

**1.2.** A CITE não notificou a trabalhadora da reclamação apresentada pela entidade empregadora, por estar em causa a análise do (in)cumprimento dos prazos procedimentais, determinados previamente por lei, de cumprimento obrigatório e computados nos termos do artigo 279.º do Código Civil.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.
- 2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.
- 2.3. Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.
- 2.4. Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.5. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea d) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.6. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 483/CITE/2023, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, após verificação de existência de conformidade do pedido com os requisitos legais

previstos nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, para autorização de trabalho em regime de horário flexível entre as 08:00h e as 16:00, de segunda a sexta, se entendeu que a entidade empregadora não deu cumprimento ao disposto no n.º 3 do art.º 57.º já citado.

- 2.7.** Tal parecer foi emitido tomando como referência a data de notificação da intenção de recusa à trabalhadora, por carta registada em 26.04.2023, verificando-se que a entidade empregadora excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, pois, tendo a trabalhadora apresentado o seu requerimento por email a 04.04.2023, apenas em 26.04.2023, o empregador expediu a comunicação de intenção de recusa do pedido à trabalhadora, cujo prazo terminava a 24.04.2023.
- 2.8.** Ora o Parecer da CITE é um ato administrativo e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.
- 2.9.** Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.
- 2.10.** A entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 483/CITE/2023, em 25.05.2023, vem alegar e comprovar que a notificação da intenção de recusa à trabalhadora proferida em 24.04.2023, apesar de ter sido expedida por carta registada em 26.04.2023, foi procedida por uma notificação, por email, em 24.04.2023 e, por tal, deu cumprimento ao prazo previsto no n.º 3 do art.º 57.º, do Código do Trabalho, como por si supra transcrito, email remetido à trabalhadora contendo por anexo a intenção de recusa proferida na mesma data e em tempo.
- 2.11.** A CITE não notificou a trabalhadora da reclamação apresentada pela entidade empregadora, por estar em causa a análise do (in)cumprimento dos prazos

procedimentais, determinados previamente por lei, de cumprimento obrigatório e computados nos termos do artigo 279.º do Código Civil.

- 2.12.** A reclamante sustenta que o Parecer da CITE enferma de nulidade, porquanto o facto que fundamentou a decisão em crise não tem correspondência com a realidade e, por conseguinte, deverá considerar-se a mesma inexistente.
- 2.13.** Conclui a Reclamante que, em face do supra exposto, se proceda à reapreciação do processo, tendo em conta o cumprimento do prazo de resposta à trabalhadora.
- 2.14.** No parecer n.º 483/CITE/2023, a CITE deliberou ser desfavorável à intenção de recusa, procedendo-se de seguida à transcrição da parte que releva para a apreciação da reclamação apresentada:

“ (...)

*1.1. A CITE rececionou em 02.05.2023, por correio eletrónico, da ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, pedido solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., ... , nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*1.2. Em 04.04.2023, por correio eletrónico, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º e nos termos do disposto no artigo 57.º ambos do Código de Trabalho. Requereu a atribuição de um horário compreendido entre as 08h00 e as 16h00, de segunda a sexta feira, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho ... atribuída por Atestado Médico de Incapacidade de Multiusos com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*

*1.3. Em 26.04.2023, por correio registado, a entidade empregadora expediu a intenção de recusa proferida a 24.04.2023, cuja notificação foi rececionada pela trabalhadora a 03.05.2023.*

*1.4. Tratando-se de um pedido de horário flexível, efetuado de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, verificou-se que a entidade empregadora, excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, pois, tendo a trabalhadora apresentado o seu requerimento por email a 04.04.2023, apenas em*

26.04.2023, o empregador expediu a comunicação de intenção de recusa do pedido à trabalhadora, cujo prazo terminava a 24.04.2023.

*1.5. Com efeito, a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho determina que, no caso de o empregador não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido, considera-se que aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos.*

*1.6. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.*

*(...)”*

**2.15.** Explanados os fundamentos da presente Reclamação e a fundamentação do Parecer em crise,

Analisemos,

**2.16.** A Reclamante apresentou Reclamação do Parecer com sentido desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora. Fê-lo ao abrigo do art.º 161.º, n.º 1, e seguintes, do Código do Procedimento Administrativo, adiante designado por CPA.

**2.17.** Estatui o n.º 1 do art.º 161.º, do CPA, que são nulos os atos para os quais a lei comine expressamente essa forma de invalidade. O n.º 2 da mesma norma estipula que são nulos os atos previstos nas alíneas a) a l).

**2.18.** Na alínea j) do n.º 2 do art.º 161.º, prevê-se a nulidade dos atos certificativos de factos inverídicos ou inexistentes.

**2.19.** De acordo com a redação do art.º 162.º do CPA, o regime regra é de que o ato nulo não produz quaisquer efeitos.

**2.20.** Todavia, os atos nulos só podem ser objeto de reforma ou conversão e estas obedecem às normas procedimentais aplicáveis ao novo ato – art.º 164.º, do CPA.

**2.21.** Ora, verifica-se, da análise dos elementos juntos ao processo, que assiste razão

à Reclamante, na medida em, através da presente reclamação, comprova que a notificação da intenção de recusa à trabalhadora foi efetuada por email em 24.04.2023, que procedeu a notificação constante no processo, deste só constava a notificação por correio registado no dia 26.04.2023.

- 2.22.** Pelo supra exposto, será de concluir que a decisão proferida pelo empregador, que a comunicação de intenção de recusa ao pedido da trabalhadora foi efetuada no prazo legal, pois, tendo a trabalhadora apresentado o seu requerimento por email a 04.04.2023, o empregador expediu a comunicação de intenção de recusa do pedido à trabalhadora, em 24.04.2023, observando o prazo de 20 dias, a que alude o n.º 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, pelo que não operou a cominação prevista na alínea a) do n.º 8 da mesma norma.
- 2.23.** A flexibilização do regime jurídico da nulidade, permite a possibilidade de atribuição de efeitos putativos aos atos nulos e admite a sua reforma e conversão.
- 2.24.** Assim, e considerando que o regime legal aplicável se mantém inalterado **a reforma ou conversão retroage os seus efeitos à data do ato a que respeita**, mas não prejudicando a possibilidade de anulação dos efeitos lesivos produzidos, durante o período de tempo que a precedeu.
- 2.25.** Respeitando o presente processo impugnatório a um ato que envolve a imposição de um dever, **resulta manifesta a obrigação desta Comissão de se proceder à análise da questão, emitindo, por conseguinte, parecer em conformidade.**

**Assim,**

**Assiste razão à Reclamante** na parte em que afirma que a empresa cumpriu o prazo estabelecido no n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, **pelo que se procede**, em seguida, **à emissão de novo Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora.**

\*

**PARECER N.º 483/CITE/2023**

**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 2112-FH/2023**

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE rececionou em 02.05.2023, por correio eletrónico, da ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, pedido solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., vigilante, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**1.2.** Em 04.04.2023, por correio eletrónico, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º e nos termos do disposto no artigo 57.º ambos do Código de Trabalho. Requereu a atribuição de um horário compreendido entre as 08h00 e as 16h00, de segunda a sexta feira, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho ... atribuída por Atestado Médico de Incapacidade de Multiusos com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**1.3.** Em 24.04.2023, por email e por carta registada em 26.04.2023, rececionada a 06.05.2023, a entidade empregadora notifica a trabalhadora da intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(…).

..., 24 de abril de 2023

*ASSUNTO: Horário de trabalho flexível*

*Exma. Senhora,*

*Em resposta ao pedido que formulou sobre o assunto em epígrafe, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º 2, n.º 2 a 4 do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a intenção de recusa do pedido de regime de horário flexível que apresentou, com o seguinte fundamento: (I) por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

*I - Das exigências imperiosas do funcionamento da empresa*

*A ... é uma empresa que tem como objeto societário o exercício da atividade de ..., Serviços que assegura aos seus clientes, garantindo a segurança das instalações.*

*Atualmente, a Trabalhadora presta funções nas instalações o cliente ..., inserida numa equipa de ... composta por mais um (1) elemento, num esquema de horários de trabalho por turnos rotativos, mais concretamente das 07h00/15h00 e 15h00/22h00 todos os dias úteis, cfr, Letra B atribuída à Trabalhadora no mapa de horário de trabalho que aqui se junta, Doc. 1.*

*Ora, não obstante a indicação dos períodos de horário pretendidos pela Trabalhadora [08h00/17h00], resulta do contrato de prestação de serviços de ... contratados pelo cliente a necessidade de garantir a vigilância nos períodos acima indicados, não comportando um horário de trabalho entre as 08h00 e às 17h00 como pretendido pela Trabalhadora.*

*Para satisfazer o pedido da Trabalhadora, a ... necessitaria sempre de proceder a uma nova organização dos horários de trabalho das instalações, o que implicaria uma renegociação, junto do cliente, das cargas horárias inicialmente contratadas acarretando custo que não exigíveis quer ao cliente quer à ....*

*Com efeito, a ... não encontra qualquer hipótese de alteração organizativa da composição dos turnos da equipa, sem prejudicar o funcionamento da empresa, do cumprimento da lei e garantia das condições laborais dos demais trabalhadores.*

*Não obstante, informamos que a Direção de ... encetará todos os esforços para lhe atribuir um posto de trabalho com um horário de trabalho que possa melhorar a necessária conciliação da sua atividade profissional com a sua vida pessoal e familiar*

*Face ao exposto, somos a comunicar, para todos os efeitos legais, a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em horário flexível.*

*(...)"*

**1.4.** Não consta do processo que a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa.

## **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).

**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 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 profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

---

<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)

**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)].

**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.** No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º e nos termos do disposto no artigo 57.º ambos do Código de Trabalho. Requereu a atribuição de um horário compreendido entre as 08h00 e as 16h00, de segunda a sexta feira, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho ... atribuída por Atestado Médico de Incapacidade de Multiusos com quem vive em comunhão de mesa e habitação, comprovado pelos documentos constante do processo para os quais se remete.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa, alegando exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

**2.29.** Apresentado o pedido pela trabalhadora que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.30.** 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.

**2.31.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a 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 CT. 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”.*

**2.32.** Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa somos de entender que mesmo não comprova a alegada existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/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.

**2.33.** Em rigor, a entidade empregadora não materializa os factos alegados, na medida em que apesar de alegar que a trabalhadora, atualmente, presta funções nas instalações o cliente inserida numa equipa de vigilância composta por mais um (1) elemento, num esquema de horários de trabalho por turnos rotativos, mais concretamente das 07h00/15h00 e 15h00/22h00 todos os dias úteis, a comprovar com o mapa de horário de trabalho, não o fez.

**2.34.** Ora, não resultando, assim, concretizada a alegada existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado.



**2.35.** Outrossim, resulta da análise do exposto, que o horário flexível solicitado permite o cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal que é condição *sine qua non* do regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares.

**2.36.** Não se mostra suficiente invocar as dificuldades de atribuição do horário flexível, contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis, nomeadamente, demonstrando com o contrato de prestação de serviços de ... celebrado com o cliente que não comporta um horário de trabalho entre as 08h00 e às 17h00 como pretendido pela Trabalhadora e que para satisfazer o pedido da Trabalhadora, necessitaria sempre de proceder a uma nova organização dos horários de trabalho das instalações, o que implicaria uma renegociação, junto do cliente, das cargas horárias inicialmente contratadas acarretando custo, bem como, de que não encontra qualquer hipótese de alteração organizativa da composição dos turnos da equipa, sem prejudicar o funcionamento da empresa, do cumprimento da lei e garantia das condições laborais dos demais trabalhadores.

**2.37.** Neste sentido, e sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.38.** Em decorrência, enaltece-se o compromisso assumido pelo empregador, no sentido, de que *“a Direção de ... encetará todos os esforços para lhe atribuir um posto de trabalho com um horário de trabalho que possa melhorar a necessária conciliação da sua atividade profissional com a sua vida pessoal e familiar.”*

**2.39.** Por fim, cumpre referir que nos termos do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, 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. Com efeito, considera-se que o apresentado pela trabalhadora reúne todos os requisitos legais exigíveis nesta norma legal e da alínea a), subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que a trabalhadora declara e comprova viver em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos menores de 12 anos, requerendo a sua atribuição até o filho mais novo perfazer 12 anos, respeitando o limite legal.

**2.40.** 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.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** Sem prejuízo da celebração de acordo, 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 05 DE JULHO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS  
REPRESENTANTES DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE  
PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**