

## **PARECER Nº 742/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 3529-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 20.07.2023, 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 ...

**1.2.** Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 23.06.2023, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

*“Assunto: Autorização de trabalho em regime de horário flexível*

*Exmos. Senhores,*

*Eu, ..., venho pelo presente nos termos do artigo 57, n.º 1 do Código do Trabalho, solicitar a V. Exas., a autorização para, no prazo legalmente indicado para o efeito, iniciar a prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*1º - A Lei confere ao(s) trabalhador(es) com filho(s) menor(es) de 12 anos, que com ele(s) viva (m) em comunhão de mesa e habitação, o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, sem que tal acarrete qualquer penalização em matéria de avaliação e de progressão na carreira (vide artigos 56, nº 1 e 5 e 35º- A do CT);*

*2º - Com efeito, eu encontro-me sozinha e tenho à minha guarda e cuidados uma filha menor com 6 anos de idade (cfr. Doc. 1 e 2 que ora se juntam).*

*3º - Como é do conhecimento de V. Exas. há 4 anos que venho cumprido com zelo e diligência as funções a que me encontro adstrita na V/ empresa.*

4º - Atualmente cumpro o seguinte horário de trabalho: Trabalho 4 dias seguidos, com folgas (rotativas) de 2 dias, trabalho mais 4 dias folgo 2, mais 4 folgo 1 e, em horário compreendido que inicia das 12 e o fim do turno até às 00:00.

5º - Sucede que, o horário supra citado deixou de ser compatível com a minha vida familiar desde a separação, pois como se referiu tenho uma filha menor e conto com pouco apoio familiar, uma vez que os meus familiares nem sempre se encontram disponíveis para tomar conta da menina;

6º - A menor irá começar a frequentar o primeiro ano em Setembro do corrente ano, mas o estabelecimento de ensino apenas assegura o horário compreendido entre as 7h e as 18h, pelo que se torna incomportável assegurar as rotinas da menor com o horário que cumpro atualmente;

7º - Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até que a minha filha complete os 12 anos de idade (cfr. o disposto do n.º 1 do artigo 56.º do CT e do n.º 1 do art.º 57.º do CT).

8º - Assim, solicito a V. Exas. que tivessem em consideração na elaboração do meu horário de trabalho, que o mesmo fosse de segunda a sexta feira, das 09:00h às 17:00h, excluindo feriados e com descanso semanal ao sábado e domingo, até ao momento em que a menor perfaça os 12 anos.

9º - Não obstante o solicitado, desde já informo que, com espírito de colaboração, será perfeitamente aceitável e permitirá a conciliação da vida familiar e profissional efetuar o meu atual horário pontualmente.

Certa de que a presente terá o melhor acolhimento junto de V. Exas.

Apresento os meus melhores cumprimentos”

**1.3.** Em 13.07.2023, via correio electrónico e posteriormente via CAR, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

“Exma. Sra.,

Nos termos do artigo 57.º, número 2, do Código do Trabalho, vimos, por este meio, comunicar a decisão da ....., no que concerne ao pedido formulado por V. Exa no que concerne à fixação do regime de horário flexível.

*Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56º, 57º e 212º n.º 2 do Código do Trabalho, compete à ... determinar o horário flexível de trabalho de V. Exa que, com responsabilidades familiares, lhe tenha solicitado a prestação laboral nesse regime de horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário.*

*Em determinadas circunstâncias, relacionadas com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com a impossibilidade de substituir V. Exa porque é indispensável, a ... pode recusar a atribuição do solicitado horário flexível.*

*No caso concreto, a ... comunica a recusa com base nos seguintes fundamentos:*

*A ... tem no ... do ... cerca de 260 colaboradores. A operação da ... divide-se neste local em vários postos que funcionam todos os dias do ano, 24H por dia, com reforço a partir das 04:00 terminando às 24:00.*

*Dos 260 colaboradores:*

- a) Cerca de 120 fazem turnos rotativos;*
- b) Cerca de 70 turnos de manhã/madrugada;*
- c) e cerca de 70 turnos de tarde, todos eles com folgas rotativas.*

*Como certamente terá presente, V. Exa efectua, neste momento turnos de rotativos, com folgas rotativas.*

*Um horário 09:00/17:00 com folgas fixas ao fim de semana (como pretende), criará um desequilíbrio na operação pois, as necessidades são em turnos rotativos, a alteração para horário flexível criará défice de elementos considerando que o ... não fecha. Aliás, e a propósito, a ... não tem, no âmbito da prestação de serviços no ... do ..., um horário fixo, sem qualquer oscilação e de compensação ao longo do tempo em que vigore.*

*O horário pretendido por V. Exa. é, assim, incompatível com a organização dos tempos de trabalho da ... e incompatível com os horários necessários ao cumprimento do serviço de ... que é assegurado diariamente pela nossa empresa no ... do ...*

*Mais informamos que iremos prestar informação à Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego que existem outros trabalhadores, no posto de trabalho ocupado por V. Exa nomeadamente ... (9h-17h de segunda a sexta-feira), ... (9h-17h de segunda a sexta-feira), ... (8h-16h de segunda a*

*sexta-feira), ... (8h-16h com folgas rotativas), ... (8h-16h com folgas rotativas), ... (09h-17h com folgas ao fim de semana e feriados), ... (07h00 as 15h00 com folgas aos fins de semana e feriados) e que são incompatíveis com a organização do trabalho. Isto é, com o número de trabalhadores a exercer a actividade no horário flexível, será necessário que os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham (o que decorre dos diversos pareceres da CITE).*

*Com os melhores cumprimentos.”*

**1.4.** A trabalhadora não apresentou apreciação.

## **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 âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele

diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da 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 7 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º.



Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

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

### **III – O caso em análise**

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com 6 anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 09h00 – 17h00, em dias úteis, sendo os dias de descanso ao Sábado e Domingo.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que o horário pretendido é incompatível com os horários necessários ao cumprimento do serviço de ... do ..., pelo que a prática do horário 09h00 – 17h00, com dias de descanso semanal fixos ao fim de semana, resultará num desequilíbrio na operação, criando défice de elementos. Refere ainda aquela entidade que ao serviço se encontram afectos um total de 260 trabalhadores, dos quais 7 laboram em regime de horário flexível, em horários semelhantes ao solicitado, e se encontram afectos ao mesmo posto de trabalho da trabalhadora.

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

**3.4.** A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, 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, não concretizou a entidade empregadora em que medida é que a concessão do horário flexível solicitado redundará em prejuízo para o normal funcionamento do serviço de ..., uma vez que não foram indicados quais os horários/turnos ali praticados, nem qual o número necessário de trabalhadores a afectar a cada um daqueles turnos, por forma a que se pudesse concluir inequivocamente pela falta de trabalhadores necessários, atendendo ainda a que ao serviço estão afectos 260 trabalhadores no total.

**3.6.** Refira-se ainda que, conforme entendimento vertido em inúmeros pareceres desta Comissão, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, como no caso em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica, harmonizando-se, dessa forma, todos os interesses em presença.

Porém, tal solução de rotatividade implica necessariamente que exista, a montante, uma colisão de direitos, em que se verifique, simultaneamente, a impossibilidade prática de todos os trabalhadores usufruírem do horário flexível solicitado e a impossibilidade de ser assegurado o normal funcionamento do serviço, designadamente por a entidade empregadora não poder alocar, nestes termos, o número mínimo necessário de trabalhadores em cada turno e em cada dia daquele funcionamento, situação que, atendendo à falta de elementos referida no ponto anterior e ao facto de, num universo de 260 trabalhadores, apenas 8 praticarem horário flexível, não se pode dar por verificada.

## IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

**4.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) 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, 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 tutela da parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE AGOSTO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA  
SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO