

## **PARECER N.º 774/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 3599-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 25.07.2023, por email, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., Operadora de Transformação a exercer funções na secção da área do ...

**1.2.** Em 29.06.2023, por carta registada e rececionada a 30.06.2023, a trabalhadora apresentou o seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, como se transcreve:

“( ... )

*Exma Senhora*

*Diretora dos Serviços de Recursos Humanos*

*..., Operadora de Transformação, (...) a exercer funções na secção do ... área de ... nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Ex. **que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível** para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de doze anos, pelo período de onze anos com o seguinte horário de trabalho:*

*A partir de dia 15 de Setembro até dia 3 de Novembro, período em que ainda se mantém o horário de aleitação com 6 horas diárias, Segunda a Sexta-feira das 8:30H às 14:30H*

*A partir de 4 de Novembro já em regime de horário normal:*

*Segunda a Sexta-feira das 8:30H às 13:00H e das 14:00H às 17:30H com uma hora de pausa para refeição das 13:00H às 14:00 H*

*Declara ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente. Espera deferimento*

*( ... )”*

1.3. Em 20.07.2023, p.m.p. conforme atestado pela requerente, a entidade empregadora notificou a intenção de recusa proferida, contendo uma proposta de horário, nos termos que a seguir se reproduz:

“(…)

..., 20 de julho de 2023

Exma. Sra.

*No seguimento do pedido que nos foi remetido via carta, vimos por este meio informar que ao abrigo do artigo 56 do Código do Trabalho, nos encontramos disponíveis para aceitar o pedido de V.Exa. de atribuição de um regime de horário de trabalho flexível.*

*Não obstante, não nos será possível corresponder ao pedido de início de período de trabalho às 8h30 em virtude de tal impactar a organização, a cadência e a eficiência da realização de trabalho do departamento, onde por tal motivo, temos todos os trabalhadores a realizar o horário 8h-17h, com exceção de apenas um elemento que realiza o horário 9h-18h, de modo a suportar a preparação de trabalhos no final de dia para expedição no dia seguinte.*

*Assim, implementando o regime de trabalho flexível e de acordo com o número 3 do artigo supracitado, teríamos de definir como período de presença obrigatória das 8h às 12h, por ser o período mais crítico de preparação de trabalho diário.*

*Pensamos contudo, de acordo com o exposto, que esta solução não estará de acordo com as necessidades de suporte familiar que manifestou ter e que se estendem até às 8h30, pelo que ao estarmos em crer que não será a opção mais adequada às suas necessidades e por termos o maior interesse em colaborar na identificação de uma alternativa que sirva as necessidades de ambas as partes, encontramos-nos disponíveis para propor uma alternativa, que acreditamos responder às necessidades expressas, tendo por base o horário de funcionamento das unidades escolares, partilhado por V.Exa.*

*A nossa proposta será a alteração do horário de trabalho, passando o trabalho a ser prestado das 9h às 18h. Conforme referido previamente, apenas nos é possível ter um elemento na equipa com este horário, que está atualmente a ser realizado por outro trabalhador, mas que verificámos ser possível efetuar uma troca direta com o mesmo, passando V. Exa. a realizar o horário das 9h às 18h e a colega passará a assumir o seu atual horário, das 8h às 17h.*

*Assim, em virtude de uma unidade escolar encerrar às 18h30 e a outra às 19h, e tendo por base as moradas constantes na documentação remetida, acreditamos ser uma alternativa viável e que responde às necessidades referidas.*

*Deixamos à sua consideração a alternativa exposta e pedimos que se pronuncie sobre a mesma.*

*Apresentamos os nossos melhores cumprimentos,*

*(…)”*

1.4. Em 21.07.2023, a trabalhadora apresentou a apreciação à intenção de recusa, a aceitar, condicionalmente, a proposta apresentada pela entidade empregadora, como se transcreve, com sublinhado nosso:

“(…)

*Exma. Senhora*

*Diretora dos Serviços de Recursos Humanos*

*Em resposta à vossa carta e alinhado com a nossa conversa, **confirmo que concordo em realizar o horário das 9h às 18h, contudo com a ressalva** de existir um período de "experiência " para ver se é compatível com a minha necessidade de deslocação até às 18h30, hora de fecho de uma das creches onde estão os meus filhos.*

***Caso verifique que a saída às 18h não me permite chegar a tempo à creche, será necessário procedermos a uma reavaliação, conforme combinámos, e adaptarmos o horário para que possa sair mais cedo.***

*Esta necessidade e respetiva alteração ocorrerão então a partir de 15 de setembro, altura em que por me encontrar a fazer o horário de amamentação, trabalharei das 9h às 15h, ficando por combinar se farei período de refeição, conforme me seja mais conveniente.*

*A partir de 4 de novembro farei então o horário das 9h às 18h, com 1h de refeição, salvo ressalva anteriormente referida.*

*Solicito que sejam os Recursos Humanos a comunicar esta situação à minha chefia direta e explicar o que acordámos para que não haja constrangimentos nem em relação a mim nem em relação à equipa, caso tenha que ser ajustada a minha situação.*

*Agradeço desde já a atenção dispensada.*

*(…)*”

1.5. Pela trabalhadora, foram carreados para o processo, os seguintes documentos:

- Declaração do agregado Familiar;
- Declaração do Jardim de infância e Creche.

## 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 subseqüentes 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.

**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)].

---

<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)



**2.25.** 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 caso em apreço, no seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora solicita à entidade empregadora a atribuição de um horário flexível de segunda a sexta-feira, das 8:30H às 13:00H e das 14:00H às 17:30H, com uma hora de pausa para refeição das 13:00H às 14:00H, pelo período de onze anos, sem prejuízo do gozo da dispensa para amamentação, para acompanhamento dos filhos menores de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.28.** Por sua vez, **a entidade empregadora notificou a trabalhadora a sua decisão**, que na realidade consubstancia uma intenção de recusa, por não aceitar o pedido da forma como foi feito pela trabalhadora, **propondo em alternativa, a alteração do horário de trabalho da Requerente, passando a ser prestado das 9h às 18h**, por não ser possível corresponder ao pedido de início de período de trabalho às 8h30h, **uma vez que todos os trabalhadores realizam o horário 8h-17h, com exceção de apenas um elemento que realiza o horário 9h-18h**. Nestes termos, por só ser possível ter um elemento na equipa com este horário, **mostrando-se possível efetuar uma troca direta com o mesmo**, passando a requerente a

realizar o horário das 9h às 18h, por a colega assumir o horário da requerente, das 8h às 17h.

**2.29.** Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, o empregador demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.30.** Considerando, como se refere no ponto 2.21 do presente parecer, o entendimento desta Comissão ir no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, poder indicar uma amplitude temporal diária e semanal que seja fixa na sua execução, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**2.31.** Contudo, outroassim resulta da análise dos fundamentos invocados pelo empregador e dos horários praticados que a amplitude apresentada pela trabalhadora (08h30m-17h30m) por não ser enquadrável com os horários praticados (8h00m-17h00m; 9h00m-18h00m).

**2.32.** Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

**2.33.** Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido, sem prejuízo do acordo ora celebrado de atribuição/alteração do horário à requerente, das 9h00m-18h00m.

**2.34.** 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 do acordo celebrado, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 16 DE AGOSTO DE 2023.**