

## PARECER Nº 758/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 3683-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** Em 31.07.2023, 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 minuta interna, recebida pela entidade empregadora em 14.07.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“..., colaboradora do ... com o número mecanográfico ..., a exercer atualmente funções como ..., vem por este meio, nos termos e para os efeitos dos art.º 56 e 57º do Código do Trabalho aprovado pela lei 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:*

- 1) A requerente é Mãe de um bebé, ... nascido a 5 de abril de 2022, atualmente com 15 meses;*
- 2) O filho acima identificado integra o agregado familiar da requerente, estando na sua dependência, ou seja, vive com a requerente e o seu cônjuge;*
- 3) A requerente está atualmente adstrita ao cumprimento de um horário de turnos, de segunda-feira a domingo, horário que se afigura incompatível com o exercício das suas responsabilidades parentais;*
- 4) O pai do filho da requerente, e cônjuge, apesar de não estar inibido de exercer o poder parental, está também ele adstrito ao cumprimento de um horário de turnos (... ao abrigo do Decreto Lei n.º .../2014, que determina no artº 61 como serviço de carácter permanente e obrigatório. Bem como o trabalho por turnos ao abrigo do n.º 2 do art.º 62 e art.º 63. E pelo nº 1 do art.º 62 do ...), de segunda-feira a domingo, horário que se afigura incompatível;*
- 5) A requerente e o cônjuge, não dispõem atualmente de suporte familiar que possibilite a permanência do seu filho menor com familiares durante o horário de trabalho dos mesmos, obrigando à frequência de urna instituição;*
- 6) Com efeito, durante o horário de trabalho da requerente e do seu cônjuge, o filho menor frequentará urna instituição com um horário de funcionamento exclusivo nos dias úteis, entre as 7horas e 30 minutos e as 18 horas, sem possibilidade de alargamento do horário em caso de necessidade;*

- 7) A existência de turnos no horário de trabalho da requerente, com turnos no período da tarde, fins-de-semana e feriados, torna impraticável a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, conforme salvaguardo nos termos do art.º 127 n.º 3 e do art.º 212 n.º 2 alínea b) do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do art.º 59 da Constituição da República Portuguesa;
- 8) Assim, estando o referido filho, dependente dos cuidados da requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, das 8 horas às 15 horas 30 minutos, tendo em conta a carga horária da requerente (35 horas semanais);
- 9) Para os aludidos efeitos, pretende a requerente que o horário flexível requerido se inicie a 1 de agosto de 2023 e perdure até que o filho perfaça os 12 anos de idade, ou seja, até 5 de abril de 2034;
- 10) Este pedido visa poder conciliar o desempenho profissional da requerente com a imprescindível prestação de cuidados ao seu filho menor;
- 11) A requerente encontra-se até à data a usufruir de Licença de Amamentação, sendo que prolongará a mesma por mais 4 meses, conforme salvaguardado nos termos da alínea 1) do art.º 47, e alínea 1) do art.º 48 do Código do Trabalho, pelo fato do bebé encontrar-se ainda a amamentar;
- 12) A requerente, ciente dos eventuais constrangimentos que esta futura atribuição de horário flexível possa acarretar no serviço onde desempenha funções, informa V. Exma. que se encontra disponível para ser transferida para outro serviço, onde seja exequível a prestação de trabalho sob o horário flexível solicitado.”

**1.3.** Por correio electrónico, em 25.07.2023, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa do pedido, conforme se transcreve:

“Exma. Senhora  
Enf. ...

Informa-se que, por Despacho do Sr. Enfermeiro Director, de 24 de julho de 2023, foi indeferido o pedido de horário flexível nos termos propostos.

Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, se pronunciar por escrito sobre a decisão do referido pedido.

Obrigada.  
Ao dispor para esclarecimentos que entenda por necessários.”

Em anexo consta um documento com o seguinte conteúdo:

*“1. A trabalhadora supra identificada, Enfermeira, e afeta ao Serviço de ..., pretende transitar para o regime de horário flexível, por ter um dependente menor de 12 anos, propondo praticar o horário de trabalho semanal (...) nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, das 8 horas às 15 horas e 30 minutos (...) a requerente, ciente dos eventuais constrangimentos que esta futura atribuição de horário flexível possa acarretar no serviço onde desempenha funções, informa V. Exma. que se encontra disponível para ser transferida para outro serviço, onde seja exequível a prestação de trabalho sob o horário flexível solicitado”.*

*2. Sobre a pretensão da trabalhadora, o Sr. Enfermeiro Gestor, ..., pronunciou-se nos seguintes termos: “Tomei conhecimento. A aplicação do horário pretendido põe em causa o permanente funcionamento do ... que deixa défices devidamente assegurado face às necessidades de cuidados aos doentes.”*

*3. A trabalhadora encontra-se vinculada a este Centro Hospitalar, mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, e pratica o período normal de trabalho semanal de 35 horas.*

#### *Enquadramento Jurídico*

*I. O trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, desde que solicite ao empregador, por escrito, e com a antecedência de 30 dias, com a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e declarar que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação, nos termos do previsto n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*II. O trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (n.º 2 do artigo 56.º do CT).*

*III. O horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento do Serviço de ....*

*IV. O empregador pode, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, recusá-lo mas, apenas, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º do CT).*

*V. A não observância destas normas constitui contraordenação grave punível com coima (n.º 10 do artigo 57.º do CT).*

#### *Conclusão*

*• A trabalhadora informa o prazo previsto na lei, isto é, para usufruir do regime de horário flexível até o dependente perfazer os 12 anos de idade;*

- Declara que vive em comunhão de mesa e habitação com o dependente;
- O horário de trabalho não prevê a pausa para descanso pela especificidade do serviço.

Perante o exposto, submete-se à consideração superior.

Perante a avaliação do Sr. Enfermeiro Gestor a atribuição do horário coloca em causa o normal funcionamento do serviço devido ao défice de recursos humanos. Assim indefere-se o pedido.”

**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

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 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/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.** 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.

**2.22.** 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 um ano de idade, solicita a prestação em regime de horário flexível na amplitude 08h00 – 15h30, de segunda a sexta-feira em dias úteis.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do Serviço de ... (...), que é permanente, gerando défice de recursos humanos face às necessidades de cuidados aos doentes.

**3.3.** Recorde-se que, conforme dispõe o art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir 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, pronunciou-se o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019, relator Paula do Paço, da seguinte forma: *“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.** Verifica-se, assim, que não foram alegados quaisquer factos concretos de onde se possa concluir inequivocamente pelo alegado défice de Enfermeiros no Serviço de ..., resultante da concessão do horário flexível à trabalhadora. Não foi referido qual o número total de trabalhadores com aquela categoria profissional afectos àquele serviço, qual o número necessário de Enfermeiros (“Rácio”), mesmo que em média, nos vários turnos praticados no mesmo, designadamente em fins de semana, bem como não foi demonstrada, conseqüentemente, a existência de períodos a descoberto, isto é, períodos de funcionamento do ... em que não seria possível assegurar o mesmo por falta do número necessário de Enfermeiros.

**3.6.** Motivo pelo qual não se podem dar por verificadas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstem validamente à concessão do horário flexível à trabalhadora.

## **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, 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, já

mencionado, 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 30 DE AGOSTO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**