

## PARECER N.º 99/CITE/2024

**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 6568-FH/2023

### I – OBJETO

Em 22.12.2023, foi remetido por correio registado, à CITE, pela entidade empregadora ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

**1.1.** Em 13.12.2023, a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora em requerimento datado de 06.12.2023, nos termos que se transcrevem:

“(...)

*Eu, ... trabalhadora da ..., com a categoria profissional ..., nos termos do disposto no artº 56º e 57º, nº3 da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro e no âmbito do exercício das minhas responsabilidades familiares, venho solicitar que me seja aplicado o regime de HORÁRIO DE TRABALHO FLEXÍVEL, com início a partir das 09:00 horas e termo até às 17:30 horas, em regime de jornada continua, com um intervalo de descanso de 30 minutos, sendo a folga fixa aos sábados e domingos (de acordo com o horário já praticado na ...*

*Sendo que o meu pedido não vai perturbar o normal funcionamento da Instituição pois a prática é estarem apenas dois trabalhadores a assegurarem o serviço ao fim de semana e o horário de trabalho flexíveis solicitado é o horário que venho praticado ao abrigo do regime de horário de trabalho flexível solicitado para acompanhamento ao meu filho mais velho, maior de 12 anos e com doença crónica.*

*Pretendo que este horário ora solicitado, me seja aplicado a partir de 05 de Janeiro de 2024 e para vigorar até aos 12 anos da menor ou até que se verifique a impossibilidade de conciliar com outro horário, com a minha responsabilidade de acompanhar a minha filha ..., menor,*

*com 3 anos de idade, não tendo o pai também para esse efeito horário de trabalho compatível, nem estando este a usufruir de horário flexível.*

*Declaro, para os devidos efeitos que vivo em comunhão de mesa e habitação com os meus filhos e o seu pai.*

*Esperando deferimento, envio os meus melhores cumprimentos*

*(...)"*

**1.2.** Em 22.12.2023, por correio registado rececionado a 27.12.2023, o empregador notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, como se transcreve:

*"(...)*

*Acusamos a receção, no dia 13 de dezembro de 2023, da vossa carta, datada de 06 de dezembro de 2023, na qual solicita ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, que lhe seja atribuído um horário flexível.*

*Em resposta à mesma e no cumprimento do disposto no art. 57. do Código do Trabalho, vimos transmitir que é intenção desta empresa proceder à recusa do seu pedido por duas razões que se passam a expor:*

**A) Falta de cumprimento dos requisitos legais estabelecidos no artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho.**

- 1. Nos termos do disposto no mencionado artigo 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 podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*
- 2. Ora, Vossa Excelência fundamenta o pedido apresentado, alegando que, sic "(...) acompanhamento ao meu filho mais velho, maior de 12 anos e com doença crónica (...). (...). Acompanhar a minha filha ..., menor com três anos de idade(...)"*
- 3. Sucede que Vossa Excelência não apresenta qualquer comprovativo da doença crónica do V/filho ...*
- 4. Assim, entendemos que o V/ pedido deverá ser indeferido por falta dos requisitos legais.*
- 5. Sem prescindir e mesmo que os requisitos, em relação ao V/ filho ... estivessem cumpridos, ainda assim consideramos que será de indeferir o seu pedido por:*

**B) Razões imperiosas do funcionamento da empresa,**

*Senão vejamos,*

- 1. Na V/carta, datada de 06 de dezembro de 2023, rececionada pela ... no dia 13 de dezembro de 2023, referida no primeiro parágrafo da presente resposta, V. Exa. solicita sic regime de horário de trabalho flexível, com início a partir das 9.00 e termo até às*

*17h30m, em regime de jornada contínua, com intervalo de descanso de 30 minutos, sendo a folga fixa aos sábados e Domingos*

*(...) "(cfr. **doc. n.1** que se anexa à presente resposta e dela faz parte integrante);*

- 2. No passado dia 30 de outubro de 2023, a ... respondeu-Vos a igual pedido de horário de trabalho flexível, por Vós formulado a 12 de outubro de 2023 (cfr. **docs. n. 2 e 3** que se anexam à presente resposta e dela faz parte integrante) sendo que à data o pedido por Vós formulado se prendia apenas em dar assistência à V/filha ...*
- 3. Na resposta ao Vosso pedido, referido no ponto 2. acima, a ... aduziu os seguintes fundamentos da sua intenção de recusa:*

*"(...) Em resposta ao V/pedido de horário flexível, e após análise do mesmo, comunica-se que a ..., sua empregadora, aceita o V/pedido, passando a exercer as suas funções no setor da reabilitação do ..., com o seguinte horário de trabalho: de segunda a sexta-feira, das 09h30 às 13h00m e das 13h30m às 18h00, com início a partir do próximo dia 12 de novembro do corrente ano de 2023, por um período de 12 (doze) meses sem prejuízo da sua prorrogação após renovação do pedido da V/parte.*

*Importa sublinhar que,*

*A ... é Instituição Privada de Solidariedade Social desenvolvendo a sua atividade nas áreas da saúde e de assistência à Terceira Idade, possuindo para o efeito respetivamente, as seguintes valências/equipamentos sociais: ..., ..., ... e ..., todas sitas no ...;*

*Não obstante V/Exa., de momento, exercer as funções correspondentes à categoria profissional de Trabalhadora ... no equipamento social da ...; ... (...), já exerceu as funções para as quais foi contratada, nas várias valências/equipamentos sociais que a ... possui (incluindo o setor da reabilitação do ...) porquanto, o seu local de trabalho corresponde a qualquer uma das valências/equipamentos sociais em que a ... exerce a sua atividade.*

*Sem embargo do afirmado quanto ao V/ local de trabalho, por uma questão de transparência informamos que, de momento, atribuir-lhe regime de horário flexível na ... nos moldes por si solicitados, iria afetar o regular e eficaz funcionamento desta unidade de saúde, pois como é do conhecimento:*

*- A ... funciona 24 horas por dia, de Domingo a segunda feira. e tem um total de 05 (cinco) trabalhadores com a categoria profissional Trabalhador de ... (nos quais PI Exa. se insere);*

*- A ..., enquanto unidade de saúde com serviço permanente, tem de garantir o regular funcionamento dos seus serviços e a necessária compatibilização de horários entre todos os seus trabalhadores;*

*- Todos os trabalhadores de ... (nos quais V. Exa. se insere) prestam, a sua atividade com o seguinte horário de trabalho: de Domingo a segunda feira, das 09h00m às 17h:30m, com rotatividade dos dias de descanso semanal, de forma a que todos os trabalhadores, de ...,*

*tenham, de forma periódica e rotativa, folga ao sábado e domingo existe um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores;*

*e V. Exa. pretende um horário entre as 09h00 e as 17h30, de segunda a sexta-feira;*

*- Atribuir-lhe, de momento, o regime de descanso semanal que V. Exa. solicita irá impactar nos regimes de descanso semanal de todos os outros trabalhadores de ..., tendo em conta que dificulta a atribuição periódica de um fim de semana;*

*- Para uma correta organização e gestão de tarefas da equipa de ..., são necessários, pelo menos, 4 (quatro) trabalhadoras de ... que contemplem a realização de fim-de-semana;*

*- O impacto da supressão de um horário que realize fim-de-semana, irá refletir-se no incumprimento da legislação e orientações técnicas da Comissão de Controlo de Infeção da ... (unidade de saúde com internamento com 85 utentes).*

4. *A intenção de recusa acima referida, foi objeto de parecer prévio pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Parecer n.º 1124/CITE/2023, tendo este órgão colegial concluído sic "(...) Sem prejuízo da celebração de acordo, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que foi apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...".*

5. *Ora, as razões imperiosas do funcionamento da empresa, que levaram a ... à intenção de recusa do V/pedido datado de 12 de outubro de 2023, nos moldes por Vós formulados, mantêm-se, pois que não houve qualquer alteração aos fundamentos aduzidos por esta Instituição;*

6. *Nesta conformidade, a ... em resposta ao presente pedido de horário flexível, reitera os mesmos fundamentos anteriormente apresentados;*

*Assim,*

7. *Em resposta ao V/pedido de horário flexível (rececionado pela ... em 13 de dezembro do corrente ano) e após análise do mesmo, comunica-se que a ..., sua empregadora, aceita o V/pedido, passando a exercer as suas funções no setor da reabilitação do ..., com o seguinte horário de trabalho: de segunda a sexta feira das 09h30 às 13h00 e das 13h30 às 18h00, com início a partir do próximo dia 12 de novembro do corrente ano de 2023 por um período de 12 (doze) meses sem prejuízo da sua prorrogação após renovação do pedido da V/parte.*

*Importa sublinhar que,*

*A ... é Instituição Privada de Solidariedade Social desenvolvendo a sua atividade nas áreas da saúde e de assistência à Terceira Idade, possuindo para o efeito*

*respetivamente, as seguintes valências/equipamentos sociais: ..., ..., ... e ..., todas sitas no ...;*

*Não obstante V/Exa., de momento, exercer as funções correspondentes à categoria profissional de Trabalhadora ... no equipamento social da ...; ... (...), já exerceu as funções para as quais foi contratada, nas várias valências/equipamentos sociais que a ... possui (incluindo o setor da reabilitação do ...) porquanto, o seu local de trabalho corresponde a qualquer uma das valências/equipamentos sociais em que a ... exerce a sua atividade.*

*Sem embargo do afirmado quanto ao V/ local de trabalho, por uma questão de transparência informamos que, de momento, atribuir-lhe regime de horário flexível na ... nos moldes por si solicitados, iria afetar o regular e eficaz funcionamento desta unidade de saúde, pois como é do conhecimento:*

- *A ... funciona 24 horas por dia, de Domingo a segunda feira, e tem um total de 05 (cinco) trabalhadores com a categoria profissional Trabalhador de ... (nos quais V. Exa. se insere);*
- *A ..., enquanto unidade de saúde com serviço permanente, tem de garantir o regular funcionamento dos seus serviços e a necessária compatibilização de horários entre todos os seus trabalhadores; o Todos os trabalhadores de ... (nos quais V. Exa. se insere) prestam, a sua atividade com o seguinte horário de trabalho: de Domingo a segunda feira, das 09h00m às 17h:30m, com rotatividade dos dias de descanso semanal, de forma a que todos os trabalhadores, de ..., tenham, de forma periódica e rotativa, folga ao sábado e domingo existe um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores;*
- *V. Exa. pretende um horário entre as 09h00 e as 17h30, de segunda a sexta-feira;*
- *Atribuir-lhe, de momento, o regime de descanso semanal que V. Exa. solicita irá impactar nos regimes de descanso semanal de todos os outros trabalhadores de ..., tendo em conta que dificulta a atribuição periódica de um fim de semana;*
- *Para uma correta organização e gestão de tarefas da equipa de ..., são necessários, pelo menos, 4 (quatro) trabalhadoras de ... que contemplem a realização de fim-de-semana;*
- *O impacto da supressão de um horário que realize fim-de-semana, irá refletir-se no incumprimento da legislação e orientações técnicas da Comissão de Controlo de Infecção da ... (unidade de saúde com internamento com 85 utentes).*

8. *Como é do V/conhecimento, é apanágio da ..., conciliar a vida profissional dos seus trabalhadores com a vida familiar;*
9. *Mais, e como também é do V. conhecimento pessoal, a ... encontra-se completamente disponível, aliás como sempre esteve, para celebrar acordo com V. Excelência, de forma a que ambos os interesses se conciliem;*
10. *Tanto assim é que, a ... lhe propôs passar a exercer as suas funções, como supra se disse, no setor da reabilitação do ...;*
11. *Com tal proposta, e salvo o devido respeito por diversa opinião, a ..., proporciona-lhe condições de trabalho que lhe facultam, não só a V/ realização pessoal, como também, lhe permitem a conciliação da V/ atividade profissional com a vida familiar.*  
*Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta.*  
*A presente carta será remetida para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, tendo em vista a sua apreciação por este Órgão Colegial.*  
*(...)"*

**1.3.** Em 02.01.2024, o empregador rececionou a apreciação à intenção de recusa apresentada pela trabalhadora, datada de 29.12.2023, cujo teor se transcreve :

*"(...)*

*Assunto: Pedido de Horário Trabalho Flexível*

*(Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal)*

*V/ carta de 22 de Dezembro de 2023*

*Exmos. Senhores;*

*No dia 27 de Dezembro de 2023 recebi a vossa carta em referência, em resposta ao meu pedido de horário flexível, a qual configura uma intenção de recusa do meu pedido.*

*Sobre os fundamentos para tal recusa, com os quais não posso concordar, oferece-me dizer o seguinte:*

**a) Falta de cumprimento de requisitos legais**

*Como resulta inequivocamente do pedido de horário flexível que formulei em 6 de Dezembro de 2023, o mesmo é fundamentado no facto de ter necessidade de acompanhar a minha filha de três anos de idade, ....*

*A referência, no meu pedido, ao meu filho mais velho, portador de doença crónica, foi apenas no sentido de recordar que o horário que solicitei correspondia àquele que vinha praticando, fixado também ao abrigo do regime da flexibilidade.*

*De modo que, não posso compreender como o facto de não ter apresentado comprovativo da situação do meu filho mais velho pôde justificar a intenção de recusa do meu pedido. Para*

*além do que, a verdade é que tal comprovativo já se encontra em poder da ..., tendo instruído o pedido de flexibilidade de horário então formulado.*

*Deve, portanto, ser considerado que o meu pedido foi efetuado em obediência aos requisitos formais legalmente estabelecidos.*

***b) Razões imperiosas do funcionamento da empresa***

*Como referi, supra, o horário que solicitei corresponde ao que tenho vindo a praticar e que foi organizado ao abrigo do regime da flexibilidade pelo facto de ter um filho portador de doença crónica.*

*Ao longo de todo este tempo nunca se verificou qualquer constrangimento ou dificuldades na organização do serviço como se demonstra através das escalas de serviço, que anexo, e onde se constata que esse horário permite o regular funcionamento dos serviços, bem como o cumprimento da legislação e orientações técnicas, contrariamente ao afirmado na vossa carta. Veja-se, a título de exemplo, que na escala de Outubro de 2022 (onde como mencionei já prestava trabalho em regime de horário flexível) todas as trabalhadoras tiveram folgas ao fim de semana.*

*Acresce que, sempre mantive o exercício das minhas funções na ... (...), sem necessidade de mudança para o ..., como agora se pretende, o que significa que é possível a organização do horário nos termos em que o solicitei e no local onde trabalho, até porque nenhuma alteração nos serviços se verificou, bastando para tanto manter a organização dos horários atualmente existente, que não causou qualquer constrangimento no normal funcionamento dos serviços e na boa execução das tarefas respetivas.*

*Estando, assim, o horário de trabalho flexível solicitado compreendido no horário de trabalho que já pratico na ..., o qual nunca causou qualquer constrangimento ao serviço, não tem, salvo o devido respeito, qualquer cabimento nem se compreende a vossa alegação no sentido de que o Horário Flexível de Trabalho solicitado implicaria a supressão de um horário que realize fim de semana e que "irá reflectir-se no incumprimento da legislação e nas orientações técnicas da Comissão de Controlo de Infeção da ...".*

*Neste sentido, tendo cumprido com as normas legais a que me encontro obrigada no pedido de fixação do horário de trabalho com início às 09:00 horas e termo até às 17:30 horas, em regime de jornada contínua, com um intervalo de descanso de 30 minutos a observar no local de trabalho, sendo a folga fixa aos sábados e domingos, sem necessidade de mudança de local de trabalho, e não havendo as alegadas razões imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à sua prática, venho reiterar pedido e que o mesmo seja concedido, até que a minha filha perfaça os 12 anos de idade ou até que as circunstâncias que o justificam se modifiquem, sem o que não me será possível dar resposta ao necessário acompanhamento dos meus dependentes.*

*Solicito, pelo exposto, a vossa melhor atenção para o assunto, sendo revista a decisão que me foi comunicada.*

*Envio os meus melhores cumprimentos*

*Anexo: Escala de serviço.*

*..., 29 de Dezembro de 2023*

*(...)"*

## **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>

<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)

**2.22.** 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)].

**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 reitera o pedido de atribuição de horário flexível, com início a partir das 09:00 horas e termo até às 17:30 horas, em regime de jornada contínua com um intervalo de descanso de 30 minutos, sendo a folga fixa aos sábados e domingos (de acordo com o horário já praticado na ...) e pretende que o horário seja atribuído a partir de 05 de Janeiro de 2024, para vigorar até aos 12 anos da filha menor ou até que se verifique a impossibilidade de conciliar outro horário com a responsabilidade de acompanhar a filha ..., menor, com 3 anos de idade, não tendo o pai também para esse efeito horário de trabalho compatível, nem estando este a usufruir de horário flexível. Declara, para os devidos efeitos que vive em comunhão de mesa e habitação com a filha menor de 3 anos de idade.

**2.28.** Em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora refuta os argumentos apresentados pelo empregador alegando que é possível a organização do horário nos termos em que solicita no local onde trabalha, bastando para tanto manter a organização dos horários atualmente existente, que não causou qualquer constrangimento no normal funcionamento dos serviços e na boa execução das tarefas respetivas, ou seja, que o horário de trabalho flexível solicitado é o que já pratica na ..., o qual nunca causou qualquer constrangimento ao serviço e não tem, salvo o devido respeito, qualquer cabimento nem compreende a alegação no sentido de que o Horário Flexível de Trabalho solicitado implicaria a supressão de um horário que realize fim de semana e que *"irá reflectir-se no incumprimento da legislação e nas orientações técnicas da Comissão de Controlo de Infeção da ..."*, reiterando o pedido de fixação do horário de trabalho com início às 09:00 horas e termo até às 17:30 horas, em regime de jornada contínua, com um

intervalo de descanso de 30 minutos a observar no local de trabalho, sendo a folga fixa aos sábados e domingos, sem necessidade de mudança de local de trabalho e que o mesmo seja concedido, até que a filha perfaça os 12 anos de idade ou até que as circunstâncias que o justificam se modifiquem.

**2.28.** O empregador fundamenta a intenção de recusa proferida e notificada à trabalhadora na existência de exigências imperiosas do serviço, reiterando, a factualidade já invocada no pedido formulado anteriormente.

**2.29.** Ora, tendo a trabalhadora apresentado novo pedido com a mesma amplitude horária e que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e demonstrar objetivamente que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos e demonstrando que o pedido perturbaria o normal funcionamento da Instituição, perante a alegação da trabalhadora que é prática estarem apenas dois trabalhadores a assegurarem o serviço ao fim de semana.

**2.30.** No que concerne à intenção de recusa do pedido com 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.** Alvitado o circunstancialismo factual descrito, no pedido apresentado pela trabalhadora, na intenção de recusa proferida pelo empregador e na apreciação apresentada pela trabalhadora, somos de entender que o empregador indicia, mas comprovada 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, considerando os documentos juntos para instrução do processo e o referido no pedido apresentado pela trabalhadora quanto à *“prática estar apenas dois trabalhadores a assegurarem o serviço ao fim de semana”*, do qual a entidade empregadora não se pronuncia nem demonstra objetivamente e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o serviço ao fim de semana, por não concretizados os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, ao fim de semana, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

**2.32.** Outroassim se evidencia, por confronto do mapa de horários/escala de serviço de janeiro de 2024 apresentada pela trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, não resultando, assim, evidente que são necessários, pelo menos, 4 (quatro) trabalhadoras de ... que contemplem a realização de fim-de-semana.

**2.33.** Cumprindo, ainda, sublinhar que a especial proteção dos/as trabalhadores/as, materializada no direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

**2.34.** E nesse sentido, afigurando-se-nos que a recusa irá criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”*(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

**2.35.** Neste sentido, a CITE tem defendido que: ***“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou***

*seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”*

**2.36.** Não obstante o supra referido, **no caso de se verificar uma colisão de direitos e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as**, ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, **deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil**, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço** para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

**2.37.** Com efeito, **se não for possível** que todos os horários flexíveis se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, **terão**, então, inclusive, os/as horários dos/as trabalhadores/as que usufruem de horário flexível que **ser rotativos, de forma a que que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários, sem pôr igualmente em causa o direito.**

**2.38.** Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º 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”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa/entidade.

**2.39.** Ou seja, a entidade empregadora deverá ter presente que, tendo em consideração as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do seu serviço, a trabalhadora requerente e todos/as os/as outros/as nas mesmas circunstâncias, deverão poder gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos

períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

**2.40.** Contudo, na elaboração das escalas de serviço, caso os direitos dos/as trabalhadores/as que usufruem horários relacionados com a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, colidam com os períodos de descanso dos demais trabalhadores/as, deverão proceder a uma distribuição equitativa por aqueles do dever de assegurar o funcionamento do serviço, tal como acima referido no ponto 2.36.

**2.41.** Reiterando-se que 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.

**2.42.** Por último, enfatiza-se 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.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que foi apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas a todos/as os/as trabalhadores/as, que a trabalhadora requerente e outros/as trabalhadores/as que já estejam no gozo do horário flexível, possam gozar, o máximo possível, o horário que solicitaram.

**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 17 DE JANEIRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS  
REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS  
DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E  
CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**