

## PARECER N.º 210/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 456-FH/2024

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, por email, em 18.01.2024, da entidade empregadora ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., no serviço de consulta Externa de ..., nesta entidade.

**1.2.** Em 18.12.2023, a trabalhadora, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“( ... )

*Eu, ..., a exercer funções de ... no serviço da consulta externa de ..., n.º mecanográfico (...), mãe de L. e T., a exercer responsabilidade parental em regime de guarda partilhada semana alternada, decretado pelo tribunal de menores de vila nova de ..., vem por este meio solicitar a vossa atenção pela imposição do novo horário de trabalho, pelo facto deste interferir na semana da minha responsabilidade, segundo o acordo de regulação do exercício das responsabilidades parentais (anexo 1).*

*Venho por este meio pedir alteração do novo horário de 2024 para 9h00-17h00 às 11h00-19h00 na semana que é da minha responsabilidade. Segundo o decreto lei n.º 61/2008 de 31 de outubro, que altera o regime jurídico do divórcio, foram decretados direitos e deveres inerentes à responsabilidade parental, nomeadamente a decisão sobre os atos de vida quotidiana que fica a cargo do progenitor com quem o menor reside, artigo 1906 n.º 3 código civil, da competência do estado garantir o respeito pelas decisões judiciais.*

*A modalidade de exercício responsabilidade parental no caso dos menores acima referidos é exercida em semana alternada, sendo da competência do progenitor residente a responsabilidade relativa a atos da vida corrente, nomeada nente as tarefas de levar e ir buscar o filho à escola.*

*Mediante o facto dos menores estarem matriculados na ... (...), e estarem restringidos ao autocarro escolar específico da ..., os horários dos mesmos não podem ser alterados ou trocados.*

*o Autocarro passa em ... aproximadamente às 8h00 e de tarde às 19h, pois os alunos têm aulas diárias das 8h30 e 18h55 (conforme horário em anexo)*

*Aguarda resposta à exposição acima referida.*

*(...)"*.

**1.3.** Em 08.01.2024, por email, a entidade empregadora notificou a intenção de recusa à trabalhadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"(...)*

*No seguimento do seu pedido de atribuição de horário flexível, datado de 18 de dezembro de 2023, cumpre-nos informar que, após análise da pretensão endossada, o ..., ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho, vem comunicar a intenção de recusa do ora solicitado, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*1. V. Ex.ª encontra-se a exercer funções Técnica ..., alocada à área de ..., em funcionamento das 08 horas às 20 horas.*

*2. As necessidades organizativas daquele Serviço impedem a acomodação definitiva de um pedido de horário de trabalho com as especificidades por si requeridas, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão desta instituição, sem prejuízo da possibilidade de se poder incorrer num tratamento discriminatório injustificado entre trabalhadores adstritos ao mesmo Serviço.*

*3. Isto, porque o horário indicado por V. Exa. não encontra, desde logo, qualquer correspondência nos turnos previstos para o Serviço de ..., sendo que a criação desse horário não favorece o seu normal funcionamento, atendendo à necessidade de assegurar a prestação de cuidados por mais dois elementos a partir das 08 horas, sendo que nos dias em que termine a jornada de trabalho às 19h, terão de ser sempre as mesmas profissionais a assegurar o serviço até às 20h.*

*4. Além disso, se as horas de início e termo da jornada de trabalho indicadas por V. Exa. não alcançam correspondência nos turnos alocados aos elementos de idêntica categoria adstritos ao mesmo serviço, o qual está, então, organizado de forma equitativa e para dar cabal resposta às exigências derivadas do fluxo de atividade que lhe pertence, por outro lado, não estariam assegurados os turnos, cujo preenchimento se afigura indispensável, em caso de gozo férias de outro trabalhador ou de ausências imprevisíveis, ainda que com o recurso a trabalho suplementar.*

*5. O horário requerido por V. Exa., na semana a que os menores estiverem à sua guarda, deixaria a descoberto o período entre as 08h00 e as 09h e entre as 19 horas e as 20 horas, de segunda a sexta-feira, não sendo possível ou exigível que fosse substituída por outro trabalhador para preencher o período a descoberto, sendo certo que apenas poderia estar escalado um ... naquele período.*

*6. Acresce que, do requerimento de atribuição de horário flexível não se vislumbra a indicação expressa da ausência de suporte familiar quando V. Exa. se encontre a trabalhar, sendo aquele acompanhado por um mero articulado, e respetivos anexos, apresentados junto da Conservatória do Registo Civil de ..., dos quais não resulta qualquer despacho de homologação que permita aferir da sua cabal vigência, em concreto para efeitos de exercício das responsabilidades parentais.*

7. *Cumprе, ainda, relevar que V. Exa., com o seu pedido, não indicou o prazo previsto para a vigência da modalidade de horário ora requerida, conforme determinam os artigos 56.º n.º 1 e 57.º n.º 1, alíneas a) e b), do Código do Trabalho.*

*Pelo exposto, considerando que as necessidades organizativas do Serviço de ... impedem a acomodação de um pedido de horário de trabalho com as especificidades por si requeridas, somos a convidar V. Exa. para, no prazo de cinco dias, e caso assim o entenda, se pronuncie sobre a intenção de recusa do pedido de horário flexível, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho.*

*(...).*”

**1.4.** Do processo não consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-

Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é

diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

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

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

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

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

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho (CT), 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 (CT).

**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 (CT).

**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 (CT), 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, com filhos menores de 12 anos,** 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.

---

<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)

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora:

- Proporcionar ao trabalhador(a) 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)];
- Facilitar ao trabalhador(a) a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º2 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.** Sem embargo do exposto, cumpre, antes de mais, verificar se o pedido da trabalhadora contém todos os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

**2.28.** Com efeito, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, por ser mãe de dois filhos, nascidos em 22.05.2007, com responsabilidade parental em regime de guarda partilhada em semana alternada conforme acordo de regulação do exercício das responsabilidades parentais que anexa, requerendo, assim, a alteração do novo horário de 2024 para 9h00-17h00 às 11h00-19h00, na semana de responsabilidades parentais para fazer face aos atos da vida corrente, nomeadamente, as tarefas de levar e ir buscar os filhos que se encontram matriculados na Escola ... e estarem restringidos ao autocarro escolar que passa aproximadamente

às 8h00 e de tarde às 19h, pois os alunos têm aulas diárias das 8h30 e 18h55 (conforme horário que anexa).

**2.29.** No caso em apreço, **os filhos menores da trabalhadora**, nascidos em 2007, **já têm uma idade superior a 12 anos, ultrapassando, assim, este limite legal, sem que tenha sido alegado e comprovado que são portadores de deficiência ou doença crónica**, o qual constitui elemento essencial do pedido de horário flexível por previsto no n.º 1 do artigo 56.º *ex vi* alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário.

**2.30.** Em face da factualidade descrita, **conclui-se pelo incumprimento do requisito legal exigido no n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho**. O direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível poder ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, se forem progenitores trabalhadores com filho(s) menor(es) de 12 anos ou, independentemente da idade, filho(s) com deficiência ou doença crónica, desde que estes vivam em comunhão de mesa e habitação, com qualquer dos progenitores, ou com ambos.

**2.31.** Pelo exposto, fica prejudicada a análise dos fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

**3.2.** A trabalhadora, caso assim entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, se alegar e comprovar que os filhos são portadores de deficiência ou doença crónica, cumprindo, assim, com os requisitos exigidos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

**3.3.** O empregador deve proporcionar ao/à trabalhador/a 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 ao/à trabalhador/a essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 14 DE FEVEREIRO DE 2024.**