

## **PARECER Nº 466/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 2083-FH/2024

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 09.04.2024, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com as funções de Monitora de Natação.

**1.2.** Por correio electrónico, em 19.03.2024, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

*“Assunto: Pedido de atribuição de horário flexível*

*..., funcionária nº ..., nos termos do disposto nos art.ºs 56º e 57º, vem requerer a atribuição de horário flexível, dentro das seguintes plataformas:*

*1. Segunda-feira, quarta-feira e sexta-feira, no horário compreendido entre as 08:30 e as 17:30 horas, com plataforma fixa das 10:00 horas às 12:00 horas e das 14:00 horas às 15:30 horas, com intervalo para descanso das 13:00 às 14:00 horas.*

*2. Terça-feira e quinta-feira, no horário compreendido entre as 07:30 e 16:30 horas, com plataforma fixa das 10:00 horas às 12:00 horas e das 14:00 horas às 15:30 horas, com intervalo para descanso das 13:00 às 14:00 horas.*

*Fundamenta este pedido para poder acompanhar educação da sua filha ..., a qual está com problemas de aprendizagem.*

*Espera deferimento*

Anexos:

- Declaração da Psicóloga;
- Declaração do horário laboral do pai;
- Horário escolar;
- Comprovativo em como a menor vive com os pais (IRS);
- Notas do 1º Período.”

**1.3.** Por correio electrónico, em 02.04.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, conforme se transcreve:

*“Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

*Exma. Senhora*

*Por referência ao seu requerimento, rececionado no ... a 19/03/2024, através de email da mesma data, no qual requereu a atribuição de um horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, notifica-se V. Exa., em cumprimento do Despacho do Exmo. Senhor ..., datado de 27 de março de 2024, quanto à intenção de não concessão do horário de trabalho pretendido, com os fundamentos que se passam a expor:*

*Do requerimento por si apresentado verifica-se que o mesmo respeita os requisitos e pressupostos para ser considerado um pedido de flexibilidade horária em consonância com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, cuja fundamentação se sustenta no acompanhamento de filha menor de 12 anos de idade e no superior interesse desta.*

*Não obstante, em conformidade com o parecer emitido pelos dirigentes do serviço a que V. Exa. se encontra afeta, o horário de trabalho pretendido não acompanha as necessidades de funcionamento das instalações desportivas ... e o interesse público, porquanto encontrando-se a desempenhar funções de monitora de natação, a sua presença é necessária durante todo o período de normal de trabalho diário, inviabilizando a definição de plataformas móveis e fixas, como prescreve o n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, a que acresce a circunstância de o horário flexível impactar diretamente com as aulas de natação, que têm mais procura nos períodos pós-laboral e pós-escolar.*

*Este fundamento sustenta-se nos horários de trabalho praticados pelos monitores desportivos afetos ao ... que se fixam nos seguintes períodos: das 07h20 às 13h20 (2.ª a 6.ª feira) - 1*

*colaborador; das 07h20 às 13h20 (3.ª a 6.ª feira) e das 08h00 às 14h00 (sábado) - 1 colaborador; das 14h40 às 20h40 (3.ª a 6.ª feira) e das 08h00 às 14h00 (sábado) – 2 colaboradores; e das 15h30 às 21h30 (2.ª a 6.ª feira) - 2 colaboradores.*

*Acresce que as aulas se desenvolvem entre as 07h30 e as 13h20 e as 14h50 e as 21h20 (2.ª a 6.ª feira) e das 08h10 às 13h40 (sábado), sendo que entre as 13h20 e as 14h50 não existem aulas a decorrer, por motivos de manutenção das águas da piscina.*

*Neste sentido, a ser concedido um horário flexível nos termos solicitados, as aulas ministradas por V. Exa. entre as 16h30/17h30, dependendo dos dias, e as 21h20, perfazendo 6 aulas por dia, não poderiam ser lecionadas, afetando 120 utentes diários, num total de 600 utilizadores semanais que ficariam sem apoio pedagógico, com quebra do serviço prestado aos municípios, prejudicando seriamente o interesse público.*

*Refira-se a este propósito que as restantes instalações desportivas ..., desenvolvem as aulas e têm os seus horários igualmente semelhantes aos acima expostos, permitindo a prestação de serviços às populações a horas em que estas não estão, tendencialmente, em horário de trabalho.*

*Assim e face aos fundamentos apresentados, considera-se que o horário pretendido contende claramente com o período temporal em que são lecionadas a maioria das aulas de natação, pelo que, por razões imperiosas ao funcionamento do serviço e com vista à prestação de serviços públicos capazes de servir o bem comum dos municípios, proporcionando atividades para o seu bem-estar físico e mental, tão essencial aos dias de hoje, mais não resta ao ... manifestar a intenção de recusa da sua pretensão.*

*Atento o exposto e em cumprimento do prescrito no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, mais se notifica V. Exa. que dispõe do prazo de 5 dias a contar da receção da presente notificação para, querendo, apresentar por escrito a sua apreciação à presente intenção de recusa.*

*Com os melhores cumprimentos.”*

**1.4.** Por correio electrónico, em 02.04.2024, a trabalhadora respondeu àquela comunicação nos seguintes termos:

*“Boa tarde,*

*Acuso a recepção da presente notificação.*

*Solicito que o meu pedido de horário flexível seja remetido para a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e que me seja dado conhecimento.*

*Obrigada.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

**2.4.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo

de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

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

**2.6.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

**2.9.** No Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático,

impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

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

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

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

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

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências

imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 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.** 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### **III – O caso em análise**

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com idade inferior a 12 anos, solicita a prática de um horário flexível nos seguintes termos: *“Segunda-feira, quarta-feira e sexta-feira, no horário compreendido entre as 08:30 e as 17:30 horas, com plataforma fixa das 10:00 horas às 12:00 horas e das 14:00 horas às 15:30 horas, com intervalo para descanso das 13:00 às 14:00 horas./Terça-feira e quinta-feira, no horário compreendido entre as 07:30 e 16:30 horas, com plataforma fixa das 10:00 horas às 12:00 horas e das 14:00 horas às 15:30 horas, com intervalo para descanso das 13:00 às 14:00 horas.”*

**3.2.** A entidade empregadora recusa o pedido alegando que a concessão do horário solicitado, e desempenhando a trabalhadora funções de monitora de natação, não acompanha as necessidades de funcionamento das instalações desportivas ... porquanto a presença da requerente é necessária durante todo o período normal de trabalho diário, o que inviabiliza a definição de plataformas móveis e fixas nos termos do art.º 56º, nº3, do Código do Trabalho. Mais refere que tal fundamento se sustenta nos horários de trabalho praticados pelos monitores desportivos afectos ao local de trabalho em causa, tal como praticados igualmente noutras instalações desportivas ..., e que são os seguintes: 07h20 - 13h20 e 15h30 - 21h30 (2.ª a 6.ª feira), 08h00 - 14h00 (Sábados) e 14h40 às 20h40 (3.ª a 6.ª feira), em conformidade com os horários das aulas.

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



A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. n.º ..., relator Paula do Paço, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

**3.4.** Refira-se que tem sido doutrina constante desta Comissão, insita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, nos termos do Parecer n.º 454/CITE/2021, a título exemplificativo.

**3.5.** No mesmo sentido, e conforme referido no Ac. TRP, proc. ..., 15.11.2021, relator António Luís Carvalhão: *“É, pois, no âmbito deste dever mais geral, digamos assim, que surge o dever que recai sobre o empregador, de concessão de um horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares que, por escrito, lhe solicite a possibilidade de trabalhar nesse regime de horário de trabalho, designadamente porque tenha filho(s) menor(es) de 12 anos que com ele viva(m) em comunhão de mesa e habitação, podendo, em tais circunstâncias, o trabalhador escolher, dentro de certos limites – desde logo, levando em consideração o período de funcionamento da empresa e horários nela praticados –, as horas de entrada e de saída do trabalho de forma a cumprir o período normal de trabalho a que contratualmente se obrigara com a sua entidade empregadora. (...)”*.

**3.6.** Por outro lado, e conforme dispõe o art.º 56º, n.º3, a), do Código do Trabalho, é ao empregador que compete, na elaboração do horário flexível, a estipulação dos períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário.

**3.7.** Ora, conforme refere a entidade empregadora e resulta dos horários de trabalho praticados pelos monitores desportivos, não impugnados pela trabalhadora, a atividade laboral em causa não é compatível com a estipulação de plataformas móveis uma vez que a

flexibilidade no cumprimento destas por parte da trabalhadora, que caracteriza o regime de horário flexível, conflitua com a necessária estabilidade no planeamento dos horários das aulas a ministrar. Motivo pelo qual a definição dos horários de trabalho a praticar pelos monitores é feita de forma rígida, em conformidade com os horários planeados para as aulas de natação. Assim, a concessão do horário tal como solicitado pela trabalhadora não só deixaria vários períodos a descoberto no funcionamento da actividade, como ainda estaria presente ao serviço noutros períodos em que não era necessária (por exemplo, sendo apenas necessário alocar às Segundas-feiras um trabalhador ao turno 07h20 – 13h20, a trabalhadora, ao iniciar a prestação de trabalho dentro da plataforma móvel a partir das 08h30, ir-se-ia sobrepor ao monitor que já encontra escalado para as aulas; entre as 13h20 e as 14h50 não existem aulas a decorrer por motivos de manutenção das águas da piscina, sendo que a trabalhadora pede uma plataforma fixa a iniciar às 14h00).

**3.8.** Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido tendo em conta o exposto.

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** 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 ....

**4.2.** A trabalhadora poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível atendendo aos fundamentos expostos.

**4.3.** Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, o dever de facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 8 DE MAIO DE 2024.**