

**PARECER N.º 589/CITE/2017**

**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 1629-FH/2017

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu a 11.10.2017 da entidade empregadora ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Técnica de Assistência em Escala no ..., no ....

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 08.09.2017, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“..., trabalhadora a exercer funções de Técnica de Assistente em Escala no ....., no ..., ao serviço da empresa que V/a Exa Superiormente dirige, (...) vem nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas e legislação e aplicável, requerer que lhe seja atribuído um horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável a filhos menores de 12 anos, pelo período de 10 anos – altura em que o filho mais novo completa 12 anos – pelos seguintes factos:*

1. *A trabalhadora é mãe de 2 menores que vivem com ela em comunhão de mesa e habitação, completando o mais novo 2 anos no dia ... de dezembro de 2017 e o mais velho 5 anos de idade.*

2. *A trabalhadora não tem retaguarda familiar que auxilie no acompanhamento e cuidado dos seus filhos.*

*(...)*

6. *A trabalhadora tem absoluta necessidade de ir buscar os filhos às instituições e futuramente até às 17:00h, pois não tem quem o possa fazer por si.*

7. *Assim a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído um horário flexível de segunda a sexta-feira com o seguinte horário de trabalho:*

8. *Das 05:30h às 11:30h (manhã) e das 12:00h às 16:30h (tarde)*

9. *A componente fixa de 4 horas deste horário será das 09:00h às 11:00h (manhã) e das 11:30h às 13:30h (tarde)*
  10. *O período para descanso diário 11:00h às 11:30h*
  11. *Pelo que, a fim de poder prestar auxílio aos seus filhos e poder gozar de uma vida, pessoal e familiar compatível com a realização profissional (artigo 59.º/1 e 68.º da Constituição da República Portuguesa), requer horário flexível nos termos supra mencionados.*
- (...)"

**1.3.** A 26.09.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com a informação que a seguir se transcreve:

*"Exma. Senhora,*

*Reportando-nos à carta de V.exa, datada de 5 de setembro último e rececionada a 8 de setembro, mediante a qual solicita a atribuição de um horário flexível, atendendo a responsabilidades familiares com menor de 12 anos, informamos que o seu pedido se encontra deferido (horário flexível, com amplitude horária de segunda a sexta entre as 05h30 e as 16h30, e com a componente fixa de 4 horas das 09h00 às 11h00 e das 11h30 às 13h30), com efeitos a 1 de outubro 2017, devendo V.exa, após o decurso de um ano a usufruir do horário em apreço, apresentar uma declaração mediante a qual declara e comprova que os pressupostos que estiveram na base do pedido e da sua aprovação se mantêm.*

*Mais se informa que a atribuição do horário solicitado apenas se manterá caso não se produza qualquer alteração superveniente das circunstâncias que impeçam a esta Empresa continuar a manter a atribuição desse horário, sendo disso informada assim que tal se verifique.*

(...)"

**1.4.** Do processo remetido à CITE, consta a apreciação à intenção de recusa apresentada em 04.10.2017, nos seguintes termos.

"(...)

*Na sequência da resposta enviada por V. Exas. à M/Constituinte supra referenciada, Vossa trabalhadora, relativamente ao pedido que a mesma vos formulou para ao abrigo do disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, prestar trabalho em horário*

*flexível, venho por este meio, e por solicitação da mesma, informar e requerer a V. Exas. o quanto se segue:*

- 1- Confrontado com a resposta dada por V. Exas., resulta que a ..., S.A, em sequência do pedido apresentado, respondeu afirmativamente ao pedido formulado, dizendo que o mesmo se encontra diferido.*
- 2- Contudo, remata dizendo que – “a atribuição do horário solicitado apenas se manterá caso não se produza qualquer alteração superveniente das circunstâncias que impeçam a esta empresa continuar a manter a atribuição desse horário...”*
- 3- Referindo igualmente que deverá a trabalhadora após o decurso de um ano, apresentar nova documentação a declarar e comprovar os pressupostos que estiveram na base do pedido.*
- 4- Salvo melhor opinião, o previsto no número 2 do artigo n.º 57 do Código do Trabalho, e uma vez que o mesmo é taxativo e imperativo, não confere o direito à entidade empregadora o direito de aceitar ou recusar o pedido com condições ou parcialmente.*
- 5- A Lei é clara em dizer que formulado o pedido pelo trabalhador, a entidade empregadora só o pode recusar por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*
- 6- A recusa parcial ou a imposição de condições, não está prevista, e como tal, na opinião da trabalhadora é inadmissível do ponto de vista legal.*
- 7- Atenta ainda à fundamentação apresentada por V. Exas., considera-se tratar-se não de um deferimento, mas sim de uma aceitação parcial com condições, pelo que cumpre desde já impugná-la por não ser permitida por lei.*  
*Face ao exposto,*
- 8- E por não se conformar com a decisão tomada, requer que o presente pedido seja enviado ao CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, para emissão de parecer relativamente à resposta dada por V. Exas, conforme decorre aliás da exigência legal prevista no n.º 5 do art. 57.º do Código do Trabalho, devendo V. Exas. instruir o pedido com a apreciação feita pela trabalhadora, consubstanciada na missiva que agora vos envio.”.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*"1. 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.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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."*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação".

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de

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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

**2.4.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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;

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.4.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

**2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

**2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.7.** No caso em concreto, a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho

flexível compreendido de *"segunda a sexta-feira com o seguinte horário de trabalho: Das 05:30h às 11:30h (manhã) e das 12:00h às 16:30h (tarde). A componente fixa de 4 horas deste horário será das 09:00h às 11:00h (manhã) e das 11:30h às 13:30h (tarde). O período para descanso diário 11:00h às 11:30h"*, por um período de 10 anos.

- 2.8.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.
- 2.9.** Mencione-se que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a 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, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.10.** Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de

instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, quando pretende que seja garantido que *"o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental."* (Considerando 21).

- 2.11.** Na verdade, de acordo com a comunicação dirigida à trabalhadora, verifica-se que a entidade empregadora pretende conceder à requerente o horário solicitado, contudo, refere que deve a trabalhadora *"após o decurso de um ano a usufruir do horário em apreço, apresentar uma declaração, mediante a qual declara e comprova que os pressupostos que estiveram na base do pedido e da sua aprovação se mantêm."*
- 2.12.** Nestes termos, cumpre referir que, em bom rigor, não se trata de uma verdadeira intenção de recusa, mas sim da limitação do gozo do direito que, por sua vez, é autorizado pela própria empresa. Ora, a este propósito e tal como já referido anteriormente, o artigo 56.º do Código do Trabalho postula que o/a trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos de idade, que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito ao regime de horário flexível, devendo o requerente solicitá-lo, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando, para o efeito, o prazo previsto pelo qual pretende exercer o direito, dentro do limite legalmente aplicável, isto é, até aos 12 anos da criança, de acordo com o artigo 57.º do mesmo diploma legal.
- 2.13.** Tal como mencionado no ponto 2.9 do parecer, a entidade empregadora, no caso de não aceitar o pedido, apenas dispõe da possibilidade de o recusar com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável. O que não se verifica no processo em análise, uma vez que empresa apenas condiciona o gozo do direito a um ano, fazendo depender a prorrogação do direito a uma



declaração comprovativa da situação da requerente.

- 2.14.** Tendo em conta que a trabalhadora preencheu todos os requisitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, importa referir que assiste legitimidade à trabalhadora requerente para fazer o pedido pelo período de 10 anos.
- 2.15.** Assim, os motivos alegados pela entidade empregadora, não consubstanciam exigências imperiosas do seu funcionamento, pois a entidade não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora ou que a mesma não possa ser substituída.
- 2.16.** Todavia, importa ainda esclarecer a que, de acordo com o Parecer nº 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.
- 2.17.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., S.A. relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., compreendido de segunda a sexta-feira entre as 05:30h e as 11:30h e das 12:00h às 16:30h pelo período de 10 anos.
- 3.1.** 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, aplicáveis 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 08 DE NOVEMBRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**