

**PARECER N.º 337/CITE/2018**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 933 / FH / 2018

**I – OBJETO**

**1.1** A CITE recebeu em 07.05.2018, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., empregado de balcão de 2.ª, a exercer funções no estabelecimento "...", conforme, sucintamente, se transcreve:

*" (...) Assunto — emissão de parecer de atribuição de horário flexível (...)*

*Antes do mais apresentamos a V. Exas. os nossos melhores cumprimentos. Dirigimo-nos a V. Exas. no sentido de emitirem, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho, parecer quanto ao pedido de atribuição de horário flexível ao trabalhador supra identificado, na sequência do mesmo ter apresentado reclamação quanto à nossa intenção de indeferimento, porquanto a aceitação de tal pedido causaria graves transtornos no funcionamento da empresa, nomeadamente porque seria o segundo trabalhador a beneficiar de tal horário, o que manifestamente é incompatível para o tipo e a forma de desenvolvimento da atividade da nossa empresa.*

*Assim, com vista à emissão do aludido parecer, remetemos a V. Exas. os seguintes elementos:*

*i) Cópia da solicitação do trabalhador e comprovativo da data da sua receção pela entidade empregadora;*

*ii) Cópia da intenção de recusa da entidade empregadora e comprovativos da data de envio ao trabalhador, bem como da data da sua receção pelo mesmo;*

*iii) Cópia da apreciação do trabalhador à intenção de recusa da entidade empregadora. Para comprovação do alegado na nossa intenção de recusa, enviamos o mapa de horários de trabalho, relativo ao último trimestre, dos nossos trabalhadores com funções idênticas às do trabalhador que solicitou o regime de horário flexível. (...)"*

**1.2** Em 29.03.2018 o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*" (...) colaborador da empresa (...) exercendo a função de Empregado de balcão de 2.ª, venho por este meio pedir-vos: Ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 (do artigo 57.º do CT).*

*Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido, na qual consta que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).*

*Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas do início e termo do período normal de horário de trabalho, proponho a vossa excelência o seguinte horário:*

*Quintas-Feiras: 10.30h às 17.30h. Pausa de 30 minutos para almoçar.*

*Sábado: 12.30h às 17.30h.*

*Domingos: 12.30h às 17.30h.*

*Restantes dias ficaria ao critério da entidade patronal.*

*Tal como é do vosso conhecimento sempre procurei exercer as minhas funções profissionais com enorme zelo e profissionalismo e assim prometo continuar a fazê-lo. Recorro neste momento à lei depois de esgotar todas as alternativas possíveis. Apelo a vossa colaboração e compreensão. Aguardo a vossa prezada resposta (...)."*

**1.3** Em 17.04.2018 a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, conforme se transcreve:

*" (...) Assunto: Pedido de Horário Flexível*

*(...) Antes de mais acusamos a receção da V. carta de 29 de Março de 2018, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*No respeitante ao peticionado cumpre-nos informar que não nos é possível autorizar a atribuição de horário flexível a V. Exa., nos termos propostos, devido a exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

*Tendo em conta o pedido apresentado por V. Exa. e não sendo possível à entidade patronal autorizar a atribuição do horário solicitado, por inviável que se tornaria o funcionamento de empresa, propõem a mesma a atribuição de um dia de folga fixo a V. Exa., folga essa a efetivar-se à quinta-feira.  
Estando certo da V. melhor atenção e compreensão e na expectativa de breves notícias. (...)"*

**1.4.** Em 24.04.2018, o trabalhador apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

*" (...) Boa tarde respondendo a vossa recusa*

*Quanto ao fundamento da recusa que a entidade empregadora respondo que loja tem cerca de 22 funcionários no total que 8 dos mesmos exercem as mesmas funções que eu empregado de balcão e mesmas podem ser asseguradas pelo tempo que estarei ausente do trabalho assim estará assegurado pelos meus colegas propõem se assim um parecer ao qual e claro que a ninguém tem folga ao fim de semana uma vez que as folgas são fixas quanto a folga a quinta relembro a mesma empresa patronal que sempre estarei disponível e aceito a folga fixa a quinta-feira e relembro que uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas do início e termo do período normal de horário de trabalho, proponho a vossa excelência o seguinte horário: Uma vez que propuseram a folga fixa a quinta terei de pedir o mesmo horário para segunda-feira porque segunda eu estava sempre de folga e conseguia conciliar uma vez que aceito a troca terei de pedir horário flexível também à segunda pelos motivos que já argumentei.*

*Segunda-feira 10.30 h as 17.30. Pausa de 30 minutos para almoço*

*Quintas-Feiras: (folga fixa) estipulada pela empresa*

*Sábado: 12.30h às 17.30h.*

*Domingos: 12.30h às 17.30h.*

*Restantes dias ficaria ao critério da entidade patronal.*

*Tal como é do vosso conhecimento sempre procurei exercer as minhas funções profissionais com enorme zelo e profissionalismo e assim prometo continuar a fazê-lo. Recorro neste momento à lei depois de esgotar todas as alternativas possíveis. Apelo a vossa colaboração e compreensão. aguardo a vossa prezada resposta (...)"*

**1.5** Constam do processo remetido à CITE os seguintes documentos: Declaração da Junta de Freguesia, comprovativos de envio e receção de documentação e Horários de trabalho praticados na entidade empregadora.

**1.6** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:  
*“(...) c) 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 (...)”.*

## **II. – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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”.

**2.2.** 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.

**2.3.** 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”.

**2.4.** 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 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, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir 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).

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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; (…)”.

**2.8.** No que respeita ao regime de horário flexível, o CT consigna no seu artigo 56.º:

“(…)1-“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 - Entende-se 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 diário”.

3 - “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”.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

**2.9.** O procedimento a realizar para o regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º do CT, que dispõe:

“(…) 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho 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:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.(…)

2 - 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.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5. (...)."

**2.10.** Refere ainda sobre esta matéria, o CT, no n.º 3 do artigo 127.º, que: " (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal".

**2.11.** E estabelece, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º que a entidade empregadora deve: (...) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)."

**2.12.** De acordo com o referido no artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as, com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e término do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.13.** De acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, deve o empregador apenas 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. Assim, as entidades empregadoras devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, materializando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.14.** No caso em análise, o trabalhador solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível, que compreende: “ (...) *Quintas-Feiras: 10.30h às 17.30h. Pausa de 30 minutos para almoço. Sábado: 12.30h às 17.30h. Domingos: 12.30h às 17.30h. Restantes dias ficaria ao critério da entidade patronal. (...)*”.

**2.15.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/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 a 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 o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

**2.16.** A entidade empregadora enviou os mapas dos horários de trabalho onde se verifica a existência de turnos rotativos no serviço onde o trabalhador exerce funções. Assim, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais o trabalhador foi contratado, o pedido não se enquadra no horário de funcionamento do serviço, onde o requerente desempenha as suas funções, uma vez que este pede para iniciar a sua atividade às 12:30h e terminar às 17:30h (com trinta minutos de intervalo para refeição) e a entidade empregadora dispõe de turnos rotativos, sendo que nenhum dos turnos completos, no serviço onde o trabalhador exerce funções, se inicia às 12.30 h ou termina às 17.30h.

**2.18.** A CITE entende ser razoável que a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT, possa ser de 30 minutos, com a finalidade essencial de

aqueles poderem conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a sua vida familiar (Parecer n.º 15/CITE/2010).

**2.19.** Assim, cumpre referir que pode sempre o trabalhador, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável no horário de funcionamento do serviço onde o requerente desempenha as suas funções.

**2.22.** 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 pessoal 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.

**2.23.** Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

**2.24.** 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo do trabalhador, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro do horário de funcionamento dos serviços da entidade empregadora.

**3.2** A entidade empregadora 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 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**