

## PARECER N.º 471/CITE/2018

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 1929/FH/2017

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 26.07.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador, ....

**1.2.** O pedido apresentado pelo trabalhador em 29.06.2018, refere o que a seguir se transcreve:

*“Eu, ..., (...), venho por este meio solicitar a vossas Exas. que me seja atribuído o regime de horário flexível, por motivos de responsabilidades parentais.*

*Como é do conhecimento da empresa, tenho um filho com quatro anos de idade e os atuais horários de trabalho que a empresa tem disponibilizado, para além de não se encontrarem elaborados com as indicações do acordo coletivo de trabalho (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 38, 15/10/2017), não me permitem exercer as minhas responsabilidades parentais como eu desejaria. A mãe do meu filho, também trabalha atualmente, o que tem sido imensamente difícil acompanhar o nosso filho para a escola e ir busca-lo, assim como desempenhar todo um conjunto de tarefas parentais, como alimentação e higiene.*

*O meu filho, ... mora atualmente com a mãe, sendo que esta comigo em comunhão de mesa e habitação aos fins de semana quando existe a disponibilidade horária laboral, como é do conhecimento da entidade patronal, no entanto sendo filho de pais separados, requer ainda que exista disponibilidade da minha parte para o ir buscar ao colégio durante a semana, facto que não é possível atualmente devido aos horários disponibilizados pela entidade, o que me*

*obriga a recorrer aos artigos supramencionados para uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.*

*O horário pretendido seria o que se encontra em vigor na escala da ..., das 07:00 às 15:00, de segunda-feira a sexta-feira (dias úteis). Existe disponibilidade para laborar em qualquer feriado no período mencionado, pois a mãe do meu filho não trabalha feriados, podendo assim ficar com o nosso filho. Este horário entraria em vigor assim que perfizesse o tempo necessário para a adaptação da empresa, compreendido na Lei, e terminará a 26/05/2026.  
(...)”.*

- 1.3.** Com data de 03.07.2018, a entidade empregadora solicitou ao trabalhador mais documentos, nos seguintes termos:

*“(...)”*

*Acusamos a receção do seu pedido de horário flexível no qual refere tem um filho de quatro anos de idade que os atuais horários de trabalho que a empresa tem disponibilizado não lhe permitem exercer as responsabilidades parentais como desejaria, solicitando a prestação de trabalho em regime de horário flexível.*

*Assim, informamos que a ... está a proceder à apreciação do seu pedido.*

*Uma vez que V. Exa. refere no seu pedido que se encontra separado da mãe do seu filho menor ..., solicitamos a junção por V. Exa. do Acordo/Decisão de Regulação do Exercício das Responsabilidades Parentais, acompanhado da respetiva homologação relativamente ao seu filho menor (...).*

*Ficamos a aguardar o envio do documento solicitado, essencial à instrução do seu pedido, no prazo máximo de cinco dias, a fim de proceder à apreciação do mesmo dentro do prazo legalmente fixado para o efeito.”*

- 1.4.** Em 16.07.2018 o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme o que a seguir se transcreve:

*“Exmo. Senhor,*

*Em 29/06/2018, V. Exa. solicitou à .... a atribuição de horário fixo das 07:00 horas às 15:00 horas de segunda a sexta-feira, ao abrigo do regime de prestação de trabalho em horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerendo que este se prolongasse até 26/05/2026.*

*Alegou V. Exa. para o efeito que tem um filho com quatro anos de idade e que os seus atuais horários de trabalho rotativos não lhe permitem exercer as suas responsabilidades parentais. Mais declarou V. Exa. no seu pedido que o seu filho (...) vive com a mãe da qual V. Exa. é separado - e que está consigo aos fins de semana, quando existe disponibilidade horária laboral.*

*(...)*

*Uma vez que V. Exa. refere no seu pedido que se encontra separado da mãe do seu filho, em 03/07/2018, (...) solicitou a V. Exa. o envio, no prazo de cinco dias, do Acordo/Decisão de Regulação do Exercício das Responsabilidades Parentais, acompanhado da respetiva homologação relativamente ao seu filho menor (...) não tendo V. Exa. enviado qualquer documento ou resposta a esta solicitação.*

*Preliminarmente à apreciação do seu pedido, consideramos essencial referir que, conforme se recordará, em fevereiro de 2018, V. Exa. solicitou à ... a fixação das suas folgas em fins-de-semana alternados, a fim de poder passar dois fins de semana por mês com o seu filho menor, (...), uma vez que o mesmo se encontrava à guarda da mãe.*

*Promovendo (...) o cumprimento do seu dever de proporcionar aos seus trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e na sequência do seu pedido, (...) procedeu à reorganização do trabalho na ...(...) — departamento onde V. Exa. exerce as suas funções — tendo fixado as suas folgas em dois fins de semana por mês, sendo que, na medida do possível, as suas folgas foram fixadas em fins-de-semana alternados, a fim de lhe permitir passar dois fins de semana por mês com o seu filho menor, uma vez que a guarda do seu filho estava confiada à mãe.*

*Deste modo e conforme é do seu conhecimento, desde Março de 2018, que a ..., na elaboração das escalas mensais de serviço (...) tomou em consideração a sua situação familiar, tendo-lhe sempre fixado as suas folgas em dois fins de semana por mês — sendo que para os restantes trabalhadores (...) com regime normal de trabalho, as folgas apenas coincidem duas vezes com o domingo a cada oito semanas, nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho aplicável.*

*No que se refere concretamente ao pedido de prestação de trabalho no regime de horário flexível apresentado por V. Exa. em 29/06/2018, é essencial aferir se este se enquadra no regime de prestação de trabalho em horário flexível, cumprindo*

*os pressupostos e requisitos legais fixados nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos 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.*

*Dispõe o artigo 57.º do Código do Trabalho, 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: (i) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; (ii) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*

*Assim, é pressuposto legal da atribuição do regime de horário de trabalho flexível, que o filho menor de 12 anos do trabalhador, com ele viva em comunhão de mesa e habitação.*

*Deste modo, caso o filho menor viva com os dois progenitores, ambos poderão exercer o seu direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível. No entanto, sendo os pais separados/divorciados, o regime de horário de trabalho flexível apenas poderá ser atribuído ao progenitor com quem o menor resida habitualmente, sendo a residência do menor, determinada no acordo/decisão de regulação das responsabilidades parentais.*

*Ora, em Fevereiro de 2018. V. Exa. informou a ... que a guarda do seu filho menor tinha sido confiada à mãe, de quem estava separado, sendo sua intenção passar dois fins de semana alternados por mês com o seu filho.*

*Declara V. Exa. expressamente no seu pedido de atribuição do regime de horário de trabalho flexível, de 29/06/2018, que o seu filho (...) vive com a mãe deste - da qual V. Exa. está separado - e está consigo aos fins de semana, quando existe disponibilidade horária laboral, não vivendo em consequência o menor consigo em comunhão de mesa e habitação — pressuposto legal de aplicação do regime de horário de trabalho flexível.*

*Acresce que, notificado, em 03/07/2018, pela ... para enviar o Acordo/Decisão de Regulação do Exercício das Responsabilidades Parentais acompanhado da respetiva homologação relativamente ao seu filho (...) V. Exa. nada enviou.*

*Pelas razões supra expostas — concretamente por o seu filho (...) não viver com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação informamos que é intenção da ... recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível apresentado por V. Exa. em 29/06/20 18, por não estarem reunidos os seus pressupostos legais de aplicação, não estando em consequência o seu pedido legalmente enquadrado nos termos previstos no n.º 1 do artigo 56º do Código do Trabalho.  
(...).*”

**1.5.** Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa.

## **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>

---

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

**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;
- 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/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.** No caso em análise, o trabalhador solicitou à entidade empregadora um horário compreendido das “07:00 às 15:00, de segunda-feira a sexta-feira (dias úteis)” até 26/05/2026.
- 2.7.** Diga-se que 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 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, designadamente, tal como foi 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.
- 2.8.** No caso em apreço a entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa no facto de o trabalhador declarar no pedido “(...) que o seu filho (...) vive com a mãe deste - da qual V. Exa. está separado - e está consigo aos fins de semana, quando existe disponibilidade horária laboral, não vivendo em consequência o menor consigo em comunhão de mesa e habitação — pressuposto legal de aplicação do regime de horário de trabalho flexível”.
- 2.9.** Mais se refira que da intenção de recusa resulta que desde março de 2018, que a ..., na elaboração das escalas mensais de serviço tomou em consideração a sua situação familiar do requerente, tendo-lhe sempre fixado as suas folgas em dois fins de semana por mês.
- 2.1.** No entanto, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que o/a trabalhador/a o solicite ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como o prazo previsto de duração, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão



de mesa e habitação.

- 2.10.** Contudo, no caso em concreto, não obstante ter sido solicitada a regulação das responsabilidades parentais, conclui-se que o requisito da comunhão e mesa e habitação de que o legislador faz depender o pedido de horário flexível não está preenchido nos períodos temporais em que a criança não se encontre à guarda ao requerente.
- 2.11.** Efetivamente, a comunhão de mesa e habitação é requisito nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, embora não afaste as responsabilidades parentais de qualquer progenitor/a.
- 2.12.** Assim sendo, embora o requisito da comunhão de mesa e habitação não se verifique no processo em análise e por isso a entidade empregadora não tenha acolhido o pedido, é de salientar que as responsabilidades parentais de cada progenitor/a não são afastadas nos termos do Código Civil.
- 2.13.** Ainda assim, saliente-se que poderá sempre o trabalhador demonstrar a regulação das responsabilidades parentais solicitando novo pedido de horário flexível.
- 2.14.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos/às seus/suas trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.15.** Sem prejuízo do exposto, 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.

### **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 ..., sem prejuízo de eventual acordo entre as partes.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 trabalhador 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 22 DE AGOSTO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**