# PARECER N.º 675/CITE/2018

**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 3409/FH/2018

## I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 14.11.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ... a desempenhar funções no ....

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora em 12.10.2018, refere o que a seguir se transcreve:

*"Nos termos do disposto no (s) artigo (s) 56.°, 57.° e 64.° do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível e jornada contínua para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de 12 (doze anos), pelo período de 15 dia(s), 11 mês(es) e 11 ano(s) com o(s) seguinte(s) horário(s) de trabalho:*

*1. Durante o horário de amamentação ou aleitação*

*a. Das 09:00 horas às 15:00 horas (manhã, de segunda à sexta-feira);*

*b. Período para intervalo de descanso diário:*

*i. A definir diariamente com o responsável do serviço*

*ii. Intervalo de descanso de trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, não podendo em qualquer caso, a prestação ininterrupta de trabalho exceder as 5 (cinco horas).*

*c. Este horário e valido durante a vigência da amamentação ou aleitação*

*i. Atestado médico - Se a dispensa se prolongar além do primeiro ano de vida da menor.*

*2. Após término do horário de amamentação ou aleitação*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*a. Das 09:00 horas às 16:00 horas (manhã, de segunda à sexta-feira);*

*b. Período para intervalo de descanso diário:*

*i. A definir diariamente com o responsável do serviço*

*ii. Intervalo de descanso de trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, não podendo em qualquer caso, a prestação ininterrupta de trabalho exceder as 5 (cinco horas).*

*c. Após término do período requerido a V.ª Ex.ª, e caso seja necessário alterar o presente horário, queira comunicar por escrito com a antecedência de 30 (trinta dias), de forma a organizar a minha estrutura familiar no momento.*

*Declaro ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente."*

**1.3.** Em 31.10.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme despachos manuscritos da ... e da ..., respetivamente, e que aqui se reproduzem:

*"A ... está a gozar licença parental pelo menos até 23 de fevereiro de 2019 parece-me extemporâneo o pedido de horário flexível agora apresentado.*

*Como decorre da legislação em vigor o empregador só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Como é óbvio não é possível a 4 meses de distância se essas condições se vão verificar."*

*"Como a funcionária deverá apresentar-se no mínimo em fevereiro 2019, altura em que termina o período legal de maternidade/parentalidade, o período será avaliado no momento de início de funções da ..., tendo em atenção os pressupostos (...) de lei em vigor, e referenciados pela (...)."*

**1.4.** Com data de 09.11.2018, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

*"Na sequência do assunto em epígrafe, eu ..., com a categoria profissional de ..., (...) venho por este meio muito respeitosamente, na sequência da receção da notificação (...) que alega o indeferimento à minha solicitação de "Horário Flexível e Jornada Contínua de Trabalhador com Responsabilidades Familiares".*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*No que concerne à referida resposta denegada, proferida pela (...) expressa, na minha opinião, uma verdadeira incoerência e contrassenso ao meu anterior pedido.*

*Lamento informar que o conteúdo do documento solicitado por V.ª Ex.ª no comunicado (...) relativamente ao meu requerimento não é minimamente percetível, pois é a caligrafia, de difícil compreensão, impede a sua clara perceção.*

*Por outro lado, a informação extremamente sintética, enviada pela (...), apresentando precisamente a mesma indecifrabilidade, causa de igual modo, deficiente entendimento.*

*Todavia, apesar dos presentes obstáculos, (...) proponho-me a esclarecer de forma objetiva e concreta o seguinte:*

1. *O requerimento que apresentei, no passado dia 12 de outubro de 2018 (...), fundamenta-se no facto de ser eu a progenitora de uma menina com idade inferior a 12 anos e pretender prestar assistência inadiável e imprescindível a menor. Saliento, ainda, que a referida criança pertence a uma família monoparental.*
2. *Não obstante a deliberação deste ..., em indeferir o meu pedido de horário flexível e jornada contínua, V.ª Ex.ª não me informou relativamente ao horário a cumprir, assim como, também não, me advertiu quanto ao serviço que irei integrar, aquando do meu regresso às minhas funções. (...)*
3. *Obviamente que o meu pedido, nesta determinada fase da minha vida, visa alcançar mais algumas condições de trabalho de forma a que, neste preciso momento, me seja possível conciliar, da melhor maneira, a minha atividade profissional com a minha vida pessoal e familiar, de modo a poder prestar igualmente todo o acompanhamento e apoio à minha filha menor com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, como anteriormente expus. Através da referida solicitação aos serviços, onde desempenho as minhas funções, desejo apenas realizar criteriosamente a minha vida pessoal, salvaguardando sempre o superior bem estar da minha filha e simultaneamente continuando a exercer a minha profissão de forma honesta e irrepreensível.*
   a. *Evidencio que o meu requerimento baseia-se essencialmente no facto de eu e a minha filha, constituirmos uma família monoparental e esta depender maioritariamente de mim (...)*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

b. *Fundamento, mais uma vez, a referida solicitação de folgar aos fins de semana, visto que, quando eu voltar a exercer as minhas funções, no meu local de trabalho, a minha filha terá que ficar obrigatoriamente aos cuidados de uma creche (...).*

c. *(...) Deste modo, ao solicitar um Horário Flexível e Jornada Contínua de Trabalhador com Responsabilidades Familiares, intento diminuir o tempo na deslocação, o que na minha opinião, deveria ser um direito a todas as famílias monoparentais com um bebé ao seu cuidado.*

4. *Reafirmo, além do mais, que considero ser bem pertinente e oportuno o meu supracitado pedido, com a antecedência que o fiz, visto que a lei, presente no código do trabalho, referir apenas que o pedido deve ser entregue com a antecedência de 30 dias e não imperativamente 30 dias antes. (...)*

*Nestes termos, solicito a V.ª Ex.ª que reaprecie o meu pedido, de forma a ser-me atribuído um horário flexível e jornada contínua, com fundamento na necessidade de acompanhamento e apoio da minha filha menor, em condições de igualdade, relativamente a colegas que estão nas mesmas circunstâncias.*

*(...)".*

## 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.*"



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

**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



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.[1]

**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.** 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

[1] Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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.

**2.6.** 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 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.

**2.7.** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora o seguinte:

*"1. Durante o horário de amamentação ou aleitação*

*a. Das 09:00 horas às 15:00 horas (manhã, de segunda à sexta-feira);*

*b. Período para intervalo de descanso diário:*

*i. A definir diariamente com o responsável do serviço*

*ii. Intervalo de descanso de trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, não podendo em qualquer caso, a prestação ininterrupta de trabalho exceder as 5 (cinco horas).*

*c.Este horário e valido durante a vigência da amamentação ou aleitação*

*(...)*

*2. Após término do horário de amamentação ou aleitação*

*a. Das 09:00 horas às 16:00 horas (manhã, de segunda à sexta-feira);*

*b. Período para intervalo de descanso diário:*

*i. A definir diariamente com o responsável do serviço*



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

*ii. Intervalo de descanso de trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, não podendo em qualquer caso, a prestação ininterrupta de trabalho exceder as 5 (cinco horas)*

*(...)".*

**2.8.** De acordo com o pedido efetuado pela trabalhadora requerente em 12.10.2018, importa referir que, na verdade, o regime de jornada contínua não é suscetível de ser confundido com o regime de horário previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.9.** Porquanto, difere do regime de horário flexível, designadamente pela redução de tempo de trabalho e por considerar tempo de trabalho o intervalo para descanso. Em bom rigor, enquanto que a jornada contínua implica redução do tempo de trabalho diário, o mesmo não acontece no regime de horário flexível.

**2.10.** Como vem sendo referido, embora o regime de jornada contínua seja considerado um dos instrumentos que pretendem viabilizar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, o mesmo não se confunde com os regimes previstos nos artigos 55.º e 56.º do Código do Trabalho, pelo que a sua recusa pelo empregador não se encontra legalmente sujeita à emissão de parecer prévio da CITE, nos termos do artigo 57.º do mesmo Código.

**2.11.** Desta forma, não compete à Comissão pronunciar-se, em sede de parecer prévio, sobre a recusa de pedido de trabalho em regime de jornada contínua, conforme previsto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.12.** Na verdade, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do seu tempo de trabalho conforme já explicitado nos pontos anteriores do presente parecer.

**2.13.** Deste modo, não cabe à CITE pronunciar-se em sede de parecer prévio sobre



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

pedido de jornada contínua, aplicável aos trabalhadores em funções públicas, nos termos previstos no artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

**2.14.** Ainda quanto ao pedido da trabalhadora, cumpre referir que desconhecendo esta Comissão qual a modalidade de contrato a que a trabalhadora está vinculada, qual o período normal de trabalho contratualizado, quais os turnos existentes no serviço onde a requerente desempenha funções, não resulta claro o pretendido pela trabalhadora nem que o requerido se possa enquadrar nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.15.** No que se reporta à informação da dispensa para amamentação ou aleitação, e conforme o exposto no requerimento de 12.10.2018, afigura-se que a trabalhadora tem direito a ser dispensada em dois períodos distintos de uma hora cada, para os devidos efeitos.

**2.16.** Assim sendo, não resulta clarificado de que forma é que, após o término da dispensa anteriormente referida, e sendo o pedido da trabalhadora das 09:00h às 16:00h de segunda-feira a sexta-feira, a mesma cumpra o total de horas para as quais foi contratada ou até mesmo que este pedido encontre correspondência com a amplitude de turnos existentes no serviço onde desempenha funções.

**2.17.** Assim sendo, num pedido de trabalho em regime de horário flexível é necessário que o/a trabalhador/a indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, sem que tal desvirtue os turnos/horários estabelecidos no ..., bem como compreendendo o número total de horas a que se encontre contratualmente obrigado/a, salvo outro acordo ou autorização da entidade empregadora.

**2.18.** Não obstante o anteriormente exposto, a entidade empregadora pronunciou-se em sede de intenção de recusa referindo a extemporaneidade do pedido. A este propósito, diga-se que o pedido não é extemporâneo.

**2.19.** Aliás, o artigo 57.º do Código do Trabalho, postula que o/a trabalhador/a que



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

pretenda trabalhar em regime de horário flexível deve solicitá-lo, por escrito, ao empregador com antecedência mínima de 30 dias, não querendo isto dizer que não o possa fazer com uma antecedência maior.

**2.20.** Todavia, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora requerente, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível indicando para o efeito as horas de início e termo do período normal de trabalho, compreendendo o período normal de trabalho a que está vinculada, de acordo com horário de funcionamento do serviço onde se encontra adstrita e nos termos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

**2.21.** No que concerne ao regime da jornada contínua, tal como prevista no artigo 114.º da LGTFP, na sua redação atual, refira-se que se assistir legitimidade à trabalhadora para fazer o pedido, poderá, se assim o entender, solicitá-lo junto da entidade empregadora pública.

**2.22.** Sem prejuízo do anteriormente exposto, aluda-se para o facto de que 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.

**2.23.** Por último, saliente-se 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



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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..., sem prejuízo de, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, sem embargo de acordo com a entidade empregadora.

**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 12 DE DEZEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**



RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt