

**PARECER N.º 688/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 3536/FH/2018

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 22.11.2018 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.** Com data de 29.10.2018 o trabalhador solicitou à entidade empregadora autorização de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:  
*“Eu, ..., (...) venho por esta via, nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar a V. Exas. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo que, para os devidos efeitos legais, passo a expor e a requerer o seguinte:*

*(...)*

*Ademais, o meu agregado familiar é apenas composto por mim e pelo meu filho, não tendo eu neste momento qualquer possibilidade, nem logísticas, nem financeiras para o deixar com outras pessoas (...).*

*(...)*

*Com efeito, atendendo, atendendo a esta minha necessidade premente de apoio e assistência ao meu filho menor de 6 anos que necessita do meu apoio enquanto pai, nesta fase crucial do seu desenvolvimento psíquico e motor, ao qual tenho que obrigatoriamente responder, certamente contando com a vossa compreensão e colaboração que irá possibilitar a alteração de horário solicitada, uma vez que a minha pretensão como é consabido não colide com exigências imperiosas do*

*funcionamento da empresa ou e qualquer impossibilidade de substituir-me por qualquer outro trabalhador.*

*Assim, na qualidade de trabalhador venho requerer a V. Exas que me seja atribuído em face do alegado, um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de (2) DOIS ANOS com o seguinte horário de trabalho:*

*\*Das 07:00 horas às 18:00 horas.*

*Declaro ainda que o meu filho menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação (...)."*

**1.3.** Com data de 12.11.2018, o trabalhador foi notificado, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

*"Exmo. Senhor,*

*Através da sua comunicação vem solicitar um horário com início às 7h00 e termo às 18h00, com dias de descanso fixo aos sábados e domingos, invocando os arts. 56 e 57 do Código do Trabalho.*

*Ora, o seu pedido não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos n.s 2 e 3 do art. 56.º do Código do Trabalho. No fundo, o seu pedido corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho, em desconsideração total pelo seu atual horário, em regime de turnos, não tendo por isso fundamento legal.*

*O pedido de horário flexível não dá o direito ao trabalhador de escolher um concreto horário de trabalho, pois os períodos de presença obrigatória são definidos pela empresa, apenas lhe conferindo a flexibilidade quanto à hora de entrada e quanto à hora de saída, atento esses períodos de presença obrigatória (art. 56.º n.º 3 do Código do Trabalho).*

*Ou seja, a pretensão de V. Exa. Não tem qualquer suporte legal.*

*(...)*

*Ademais, mesmo que fosse possível vislumbrar-se no peticionado pelo trabalhador um 'pedido de horário flexível', esse seria limitado pelo facto de o seu concreto posto de trabalho ser inadaptável à flexibilidade. Está atualmente inserido em esquema de turnos rotativos (a saber: 07h00 às 15h00; 15h00 às 23h00; 23h00 às*

*07h00) que necessita sempre de coordenação de, no mínimo, três trabalhadores de modo a obter uma rotatividade plena.*

*Aliás, V. Exa. Solicita um horário de trabalho que não é sequer, praticado, nem se adequa minimamente ao funcionamento da atividade ... da ....*

*Não pode, pois ser exigível à empresa a reorganizaçãp dos horários de trabalho dos trabalhadores sujeitos a este regime, ou que contrate um novo trabalhador para prestar trabalho durante o período em que o trabalhador não o pretende fazer.*

*Deste modo, mesmo que fosse entendido que o seu pedido consubstancia um verdadeiro pedido de horário flexível e não um pedido de alteração de horário de trabalho, a sua pretensão não poderia ser aceite por motivo de exigências imperiosas relativas ao funcionamento da empresa.*

*Em face do exposto, informamos, pois, que é intenção desta empresa recusar o pedido."*

1.4. Datada de 21.11.2018, o trabalhador apresentou a apreciação à intenção de recusa nos seguintes termos:

*"Exma. Senhora,*

*Eu, ..., (...), venho por esta via e na referida qualidade apresentar a minha apreciação perante a Entidade Patronal, tendo em conta a vossa intenção de recusa ao meu pedido de horário flexível, afirmando a minha total discordância da vossa intenção de recusa.*

*Com efeito reitero o meu pedido nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º/5 do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis.*

*Assim, em fase do sobre dito venho requerer a vossas Excelências o seguinte:*

*Solicito pedido de apreciação desta minha situação à CITE (...).*

*(...).".*

## 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/a trabalhador/a, 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;
- 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

---

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

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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No contexto descrito o trabalhador solicitou a atribuição de horário flexível, compreendido nos seguintes termos: “*das 07h00 às 18h00 horas*” pelo período de 2 anos.
- 2.8.** Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador 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.** Importa acrescentar que ao pretender efetuar um que na sua execução seja um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.10.** A Comissão tem vindo a deliberar no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do mencionado preceito legal.
- 2.11.** Aliás, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 4.ª secção, proferido em 02.03.2018 refere que *“(...) será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*
- 2.12.** Ainda relativamente ao assunto é de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

- 2.13.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.14.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.15.** A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 2.16.** Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que subjacentes à necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa estão as preocupações já enunciadas na 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.
- 2.17.** Assim, é pois de considerar 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.

- 2.18.** Na verdade, a entidade empregadora, na intenção de recusa notificada ao trabalhador, não apresenta razões que possam consubstanciar exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa esse mesmo funcionamento.
- 2.19.** Não resulta da resposta notificada pela empresa 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 trabalhador com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.
- 2.20.** Com efeito, a empresa não alega de forma clara e precisa os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquele trabalhador requerente.
- 2.21.** Neste contexto, da intenção de recusa não são demonstradas as necessidades de recursos humanos em cada horário/turno, a entidade empregadora não identifica qual a impossibilidade de rotatividade de turnos/horários dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a verificar-se que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento daqueles serviços ou que aquele trabalhador seja insubstituível.
- 2.22.** Acrescente-se que nesta sede a empresa refere os períodos de fim de semana como parte integrante do requerido pelo trabalhador. No entanto, no pedido efetuado, o requerente não solicita a exclusão de prestação de trabalho aos fins de semana.

- 2.23. Aliás, mais se refira que aquando do pedido de trabalho em regime de horário flexível, o trabalhador indica uma amplitude de onze horas, que, por sua vez, encontra correspondência com os turnos existentes.
- 2.24. 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 protecção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....
- 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, também, 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 RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**