

**PARECER N.º 146/CITE/2019**

**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 878/FH/2019

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu por correio registado a 27/02/2019 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções naquela empresa.

**1.2.** Em 29.01.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

*“(...) Exmo.º Senhor(as)*

*Recursos Humanos*

*(...), aspirante a Panificadora, a exercer funções na (...) na instituição que V. Exa<sup>a</sup> superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V. Exa<sup>a</sup> que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de doze anos. Cumprindo de igual forma o número de horas diárias que sou obrigada a cumprir. Irei com todo o rigor e responsabilidade manter as minhas funções e obrigações de forma a manter o bom funcionamento da equipa.*

*O horário referido, correspondem a seis horas de trabalho.*

*Das 09:00 horas às 12:30 horas (manhã);*

*Das 13:00 horas às 15:00 horas (tarde).*

*O horário referido, correspondem a oito horas, no fim do gozo de licença de amamentação.*

*Das 09:00 horas às 12:30 horas (manhã);*

*Das 13:00 horas às 17:00 horas (tarde).*

*Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:00 horas.*

*Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente (...)*

**1.3.** Em 15.02.2019, a trabalhadora foi notificada por carta com registo de 14.02.2019, da intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos abaixo transcritos:

*"(...) Exma. Sr.<sup>a</sup> (...),*

*Acusamos a receção da V. comunicação no dia 29 de janeiro de 2019, através da qual V.<sup>a</sup> exa solicita a atribuição de um horário flexível, das 9:00 às 12:30 e das 13:00 às 15:00 e de um horário 9:00 às 12:30 e das 13:00 às 17:00 depois do gozo da licença de amamentação.*

*Após analisado e ponderado o v/ pedido, vimos por este meio informar que o v. pedido foi recusado pela gerência da (...) em 11 de fevereiro de 2019, pelos motivos que passamos a expor.*

*A (...) funciona em regime de 24 horas com descanso semanal ao domingo e descanso complementar ao sábado. A produção, onde*

*V.<sup>a</sup> Exa.<sup>a</sup> presta trabalho, é constituída por uma equipa total de 28 trabalhadores, organizados em turnos de 8 horas, das 05:00 às 13:00, das 13:00 às 21:00 e das 21:00 às 05:00, que integram as várias categorias de equipas existentes na unidade produtiva onde V.<sup>a</sup> Exa.<sup>a</sup> labora.*

*Assim, o número de trabalhadores ali existentes, a soma das respetivas cargas horárias e a forma como se encontram distribuídas, organizadas pelos diferentes turnos e equipas são essenciais para garantir o período de funcionamento da fábrica, de segunda-feira a sexta-feira e o exercício de todas as tarefas da produção, inexistindo na produção um horário diurno de 40 horas semanais, como V.<sup>a</sup> Exa.<sup>a</sup> pretende entre as 09:00 e as 17:00. Com efeito, a atribuição do horário pretendido implicaria a existência de um único trabalhador na produção (composta por uma equipa de 28 pessoas) a trabalhar com um horário diurno das 09:00 às 17:00.*

*Adrede, a atribuição do horário solicitado implicaria a necessidade da contratação de um ou dois trabalhadores a tempo parcial, por turnos, para preenchimento do horário atual, de forma a colmatar as ausências de V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> da vossa equipa durante o horário diário vespertino e horário noturno. Sendo que, a empresa tem vindo a experimentar dificuldades em encontrar trabalhadores disponíveis para o regime de turnos completo, sendo expetável dificuldades ainda superiores para um regime de turnos a tempo parcial.*

*Por último, no seu atual turno existem mais 7 pessoas com a mesma categoria, tendo esta empresa inclusive vindo a tentar reforçar o número de trabalhadores com a mesma categoria em todos os turnos, experienciando tremenda dificuldade no recrutamento de trabalhadores, donde, a atribuição do horário pretendido coloca em causa o regular funcionamento da nossa empresa.*

*Porém, considerando e compreendendo a motivação inerente ao V. pedido, poderíamos, em alternativa recolocar V.<sup>a</sup> Exa.<sup>a</sup>, mas neste caso, teria de ser alterada a sua categoria profissional de aspirante a panificadora, para técnica de higienização, com o conseqüente*

*reajuste remuneratório, e com a deslocação para um estabelecimento a 6 km do V. atual local de trabalho, com um horário de trabalho das 08:00 às 17:00, com uma hora para pausa de almoço, folga semanal à quinta-feira e domingo e trabalho nos demais dias da semana (...)*”.

**1.4.** A trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Exmos. Senhores/as,  
Recursos Humanos*

*Venho por este meio, solicitar uma melhor avaliação no meu assunto pelo seguinte motivo que passo a explicar.*

*Tenho um filho de oito meses que precisa da minha assistência, pois ele frequenta a creche e não tenho ninguém que o vá buscar depois das 19h. O trabalho do pai do meu filho nunca tem hora de saída e por muitas vezes está fora do país.*

*Após analisada a vossa carta, sei que onde presto trabalho só existem três turnos por isso não iria prejudicar nenhum dos turnos se me fosse atribuído o horário flexível, das 9:00 às 12:30 e das 13:00 às 15:00 e de um horário 9:00 às 12:30 e das 13:00 às 17:00 depois do gozo da licença de amamentação, pelos seguintes motivos. Neste horário poderia ser uma mais valia, pois iria estar presente nos dois turnos e assim poderia substituir pessoas que faltassem; poderia levar carrinhas, assim poupara tempo a pessoa do armazém.*

*Quero deixar bem claro que o meu pedido se prende unicamente com a minha situação familiar acima referida e não, por pretender usufruir sem necessidade de uma situação excecional, pelo que apelo à vossa compreensão (...)*”.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*“(...) d) 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 (...)”.*

2.2. 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”.

2.3. 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.

2.4. 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”.

2.5. 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.

**2.6.** A Diretiva 2010/18/UE 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).

**2.7.** 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”.

**2.8.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores,

designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.9.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“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.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

**2.10.** 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; (…)”

**2.11.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

**2.12.** O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.13.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.14.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

**2.15.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.16.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.17.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

**2.18.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

**2.19.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

**2.20.** Tem sido entendimento desta Comissão considerar 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 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<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.21.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é 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 do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado 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 referido preceito legal.

**2.22.** O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.23.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

**2.24.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um

---

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.25.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.26.** No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta, solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, solicitando a prestação de trabalho nos seguintes termos:

Durante o período de licença de amamentação:

Das 09:00 horas às 12:30 horas (manhã);

Das 13:00 horas às 15:00 horas (tarde);

No fim do gozo da licença de amamentação:

Das 09:00 horas às 12:30 horas (manhã);

Das 13:00 horas às 17:00 horas (tarde);

Alega para o efeito, que tem 1 (um) filho menor de 12 anos.

**2.27.** 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.

**2.28.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora vem mencionar que a produção se encontra constituída por uma equipa de 28 trabalhadores, organizados em 3 (três) turnos de 8 (oito) horas, a saber:

- Das 05:00 às 13:00;
- Das 13:00 às 21:00;
- Das 21:00 às 05:00.

**2.29.** Ora, como se pode verificar, o horário indicado pela trabalhadora com responsabilidades familiares (das 09:00 às 12:30 e das 13:00 às 17:00), não encontra correspondência em qualquer dos turnos existentes na empresa.

**2.28.** Como se refere *supra* (ponto 2.20 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes na empresa. O que, no caso em apreço, não se verifica.

**2.29.** Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existente, implica "*per si*", a desregulação dos mesmos.

2.30. Com efeito, tal facto, inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora tal como requerido.

2.31. Quanto aos demais fundamentos enunciados no processo, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.32. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os turnos existentes na empresa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MARÇO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**