

**PARECER N.º 503/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 3363/FH/2019

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 21.08.2019 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 de vigilante, na empresa identificada.

**1.2.** O pedido apresentado pelo trabalhador e recepcionado pela entidade empregadora em 25/07/2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*(...) "a ora requerente apenas pode exercer funções no período horário das 08h00 às 18h00 se for no ... ou no ..., sendo que para os restantes locais de trabalho terá de entrar mais tarde e sair mais cedo, sob pena de não ter meios de transporte para se deslocar e chegar a tempo de ir buscar o seu filho ao ATL sempre com exclusão dos fins de semana e feriados na medida em que nesses dias o filho não frequenta o estabelecimento de ensino."*

**1.3.** A 14.08.2019, trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"(...)  
Acusamos a receção no dia 25 de julho de 2019, da sua carta identificada em assunto, a qual mereceu a nossa melhor atenção. Para que possamos avaliar a possibilidade de encontrar uma solução compatível para a sua situação, para o bom funcionamento*

*dos serviços nos Clientes e para não se sobrecarregar o horário de trabalho de outros colegas, solicitamos que nos remeta: Comprovativo de horário de trabalho do outro progenitor.”*

*“V. Exa, solicitou pedido de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor, de 6 anos de idade, até o mesmo completar os 12 anos de idade. V. Exa., juntou ao seu pedido: Atestado, emitido pela Junta de Freguesia de ..., que comprova a composição do seu Agregado Familiar; Comprovativo da matrícula no agrupamento de escolas ...;*

*Comprovativo dos horários de funcionalmente do ATL .... No pedido que endereçou à empresa, solicitou o exercício do direito consagrado no artigo 56.º e 57.º do CT. Este artigo diz que o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível pode ser exercido por qualquer dos progenitores, ou por ambos. V. Exa. não junta prova, em como o outro progenitor, está impossibilitado de dar assistência ao filho. Não ficou claro no seu pedido que repartiria esta responsabilidade familiar com o progenitor do seu filho. A empresa está naturalmente obrigada ao cumprimento da lei laboral e conhece as suas obrigações, no entanto, considera que a tarefa ora solicitada, deve ser repartida a responsabilidade com o progenitor. V. Exa desempenha as funções de Vigilante de ..., atualmente, nos Postos de ..., nos seguintes horários:*

*Das 08 :00 às 18:00, 4 (quatro) dias por semana;*

*Das 08:00 às 20:00 3 (dias) o primeiro e os dois últimos dias úteis de cada mês;*

*O horário semanal é de 40 horas e o mensal de 173.33 horas. Considerando a tipologia do serviço nos postos de ..., não é possível ajustar o horário de trabalho.*

*De acordo com a Informação que nos foi transmitida por canais internos, após V. Exa., ter informado a dificuldade de cumprimento dos horários (início e fim de turno), a empresa estudou outras alternativas de serviço, por forma a que o contrato de prestação de serviço com o Cliente continuasse a ser cumprido e simultaneamente o cumprimento dos tempos máximos de serviço pelos colegas. Assim sendo, foi-lhe proposto em alternativa o cliente, ..., mais perto da sua residência no horário 09:00 às 17:00. V. Exa. respondeu a esta proposta após o estágio neste cliente considerado a sua recusa, foi-lhe proposta a segunda alternativa, no Cliente ..., em ... no horário 08:00 às 16:00, tendo V. Exa., recusou de novo. Face ao que ficou exposto, a empresa não pode aceitar o seu pedido.”*

**1.4-** Do processo remetido à CITE, consta apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, nos seguintes termos:

*" Só hoje é que o meu marido tem a declaração da empresa dele para eu poder enviar para a ... a comprovar o horário dele. Em relação à recusa do cliente ..., não há transportes no horário pedido, fato verificado com supervisor ... e de ... até à ... são quase 2 km de estrada sem condições para peões onde passam muitos camiões, não é seguro. Em relação ao ... é impossível para mim deixar o meu filho no ATL às 7h e estar às 8h no ... indo de transportes de ... para lá, facto falado com supervisor .... Por esses motivos eu não consigo estar nos clientes nos horários pretendidos. Agradeço que reconsiderem a recusa após a entrega da declaração da empresa do meu marido e da situação exposta."*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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".
- 2.3** 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.

- 2.4 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).
- 2.5 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”.
- 2.6 O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a

epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“ 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.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”*

**2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.9.1** 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”.

**2.9.2** 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.

**2.9.3.** 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.

**2.9.4.** 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>

**2.10** 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”.

---

1

Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

**2.10.1** 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”.

**2.10.2.** 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.

**2.11.** 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.

**2.12** 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No contexto descrito, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por ser mãe de uma criança menor de 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.14** É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.
- 2.15** A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.16** A intenção de recusa do empregador prende-se com o facto da trabalhadora não mencionar o horário que pretende, pelo que não pode ser concedido o horário flexível.
- 2.17** Com efeito, o pedido da trabalhadora baseia-se no seguinte: “a ora requerente apenas pode exercer funções no período das 08h00 às 18h00 se for no ... ou no ..., sendo que para os restantes locais de trabalho terá de entrar mais tarde e sair mais



cedo, sob pena de não ter meios de transporte para se deslocar e chegar a tempo de ir buscar o seu filho ao ATL sempre com exclusão dos fins de semana e feriados na medida em que nesses dias o filho não frequenta o estabelecimento de ensino”.

- 2.18** A trabalhadora indica o horário pretendido para efeitos de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, estando o pedido devidamente formulado. Assim, não cabe à entidade empregadora, requerer à trabalhadora qualquer documento, que ateste a necessidade do referido horário, até porque não foi essa a vontade do legislador, nem esse procedimento decorre da lei, pelo que é desconforme com a mesma. Desta forma as alegações do empregador, que mencionam a necessidade de alegar e demonstrar a necessidade do horário flexível, sublinhamos que, para o pedido de horário flexível, o legislador exige, apenas, dois requisitos: a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e uma declaração simples da qual conste que o/a menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação, não decorrendo da lei a exigibilidade de justificar ou fundamentar as razões que presidem ao pedido formulado.
- 2.19** 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.
- 2.20** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

**2.12** A este propósito será de relembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, que deverá fundamentar a eventual impossibilidade de conceder o regime de horário solicitado de forma a demonstrar inequivocamente a impossibilidade de funcionamento do serviço e/ou a impossibilidade de substituir o/a requerente. Caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.

**2.13** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, alega a impossibilidade de atribuição deste horário flexível à trabalhadora, em virtude de: “Assim sendo, foi-lhe proposto em alternativa o cliente, ..., mais perto da sua residência no horário 09:00 às 17:00. V. Exa. respondeu a esta proposta após o estágio neste cliente considerado a sua recusa, foi-lhe proposta a segunda alternativa, no Cliente ..., em ... no horário 08:00 às 16:00, tendo V. Exa., recusou de novo. Face ao que ficou exposto, a empresa não pode aceitar o seu pedido”.

**2.14** Com efeito, a intenção de recusa enfatiza sobretudo os dois horários que foram oferecidos à trabalhadora e que a mesma não aceitou, no entanto, na apreciação a trabalhadora explica as razões dessa não aceitação.

**2.15** Após uma análise mais detalhada da mesma, ficamos sem perceber, quantos trabalhadores e trabalhadoras, existem no cliente onde a mesma presta serviço, nem a respetiva distribuição pelos períodos de funcionamento do serviço: manhã, tarde e noite, bem como não logra demonstrar qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora, pelo que não estão assim demonstradas as exigências imperiosas do serviço de Postos de ..., ficamos sem perceber se há períodos a descoberto.-

**2.16** 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.

**2.17** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho. -

### **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 pela trabalhadora 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 à trabalhadora 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE  
DE 11 DE SETEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA**



QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E

S

E

R

V

I

Ç

O

S

D

E

P

O

R

T

U

G

A

L

(

C

C

P