

**PARECER N.º 662/CITE/2019**

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

Processo n.º 4608/FH/2019

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 13.11.2019 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de operador de ..., na empresa identificada.

**1.2.** A alteração do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador através de formulário próprio para o efeito e recepcionado pela entidade empregadora em 03/10/2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

" (...)

*Pedido de atribuição de horário flexível (artigo 56º do CT)*

(...)

*Prazo previsto até o filho mais novo completar os 12 anos*

*Horários pretendidos (por ordem de preferência)*

*1ª Opção*

*2ª Opção*

*3ª Opção*

*Das 6:00 até às 14:00*

*Filho/a (...) Data Nascimento 20/02/2009*

*Filho/a (...) Data Nascimento 14/10/2010*

*(...)"*

**1.3.** A 30.10.2019, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*" (...)Na sequência do pedido formulado por V. Exa com vista à alteração do horário flexível atualmente praticado, Informa-se que após análise e avaliação das condições de trabalho aliadas às necessidades de gestão, em particular, as relativas ao pessoal, não é possível alterar a hora de saída como pretendido, precisamente por a escala à qual pertence não prever horário compatível. Não obstante, manifesta-se disponibilidade para a alteração do horário atualmente praticado entre as 05h00 e as 14h45, para as 06h00 e as 14h45 nos serviços constantes da escala ... em anexo, com folgas rotativas, a partir do dia 28.10.2019.*

*Transmite-se ainda, que em situações devidamente justificadas e enquadradas no âmbito das necessidades de gestão operacional, poderão ser-lhe atribuídos serviços da escala ..., que se encontra também em anexo.*

*Mais se informa que as rotações de escala referidas que lhe serão atribuídas são aquelas que, em cada momento, sejam compatíveis com a disponibilidade horária manifestada conforme documento em anexo e ainda, que as rotações a realizar ser-lhe-ão comunicadas como habitualmente, através do envio do mapa H102 para a caixa de correio eletrónico fornecida pela empresa, não obstante a habitual afixação/publicação da escala de serviço.*

*Por fim, com vista à regularização do processo de alteração do horário flexível, reitera-se o pedido formulado no ofício enviado em 04.10.2019, nomeadamente, a apresentação dos seguintes documentos:*

- ✓ Última declaração de IRS, nomeadamente na parte a que se refere à composição do agregado familiar, tendo V.Exa justificado pela entrega da referida declaração em separado da sua esposa (em alternativa à declaração de IRS, deverá proceder à apresentação dos comprovativos das respetivas residências fiscais através de certidão);*
- ✓ Declaração emitida pela Instituição frequentada pelo menor (...) donde conste a respetiva frequência bem como o horário do funcionamento da mesma.*

*(...)"*

**1.4.** Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa por parte do trabalhador.

## 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”.
- 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

---

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

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 caso em análise, o trabalhador apresenta uma alteração do pedido de trabalho em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade entre as 6h00 e as 14h00, para prestar assistência e acompanhamento a 2 filhos menores de 12 anos, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, até o filho de 9 anos perfazer 12 anos de idade.
- 2.14** 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.<sup>2</sup>
- 2.15** 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.
- 2.16** A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares,

---

<sup>2</sup> Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *"Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, 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."* (sublinhado nosso)



não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo 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, 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 mencionado preceito legal.

- 2.17** Do exposto, extrai-se que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.18** Refira-se ainda, que 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.
- 2.19** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado que da avaliação das condições de trabalho aliadas às necessidades de gestão, em particular, as relativas ao pessoal, não é possível alterar a hora de saída como pretendido, precisamente por a escala à qual pertence não prever horário compatível.

Não obstante, aceita a alteração do horário atualmente praticado das 05h00 às 14h45, para as 06h00 -14h45 nos serviços constantes da escala ..., com folgas rotativas, a partir do dia 28.10.2019.

E acrescenta que em situações devidamente justificadas e enquadradas no âmbito das necessidades de gestão operacional, poderão ser-lhe atribuídos serviços da escala ....

- 2.20** Ora, a entidade empregadora limitou-se a invocar as condições de trabalho e as necessidades de gestão dos recursos humanos para recusar o horário requerido e argumenta que não é possível alterar a hora de saída como pretendido, precisamente por a escala à qual pertence não prever horário compatível, sem cuidar de concretizar e demonstrar as razões que determinariam a impossibilidade de atribuir o horário ao trabalhador.
- 2.21** Se é certo que a escala ..., a que faz referência e cuja cópia junta ao processo, não contempla o horário de saída às 14h00, também é verdade que a dita escala não refere o horário das 6h00, sendo possível identificar como primeiro horário desta escala o horário das 06h41 e a entidade empregadora, ainda assim, autoriza o trabalhador a iniciar o seu período normal de trabalho às 06h00. Aliás, à luz da escala em questão, o trabalhador ao indicar o horário 06h00 -14h00, está a cumprir o seu período normal de trabalho, pelo que o mesmo se mostra válido.
- 2.22** Como tal, impõe-se afastar a alegada exigência imperiosa que se prende com o facto do horário requerido não ser compatível com o horário praticado para o local onde o trabalhador exerce funções, na medida em que é o próprio empregador que demonstra a possibilidade de atribuir o horário solicitado ao aceder ao horário de entrada, contrariando a escala de horários existente.
- 2.23** Por outro lado, o empregador não intenta sequer, demonstrar a razão pela qual considera que apenas a hora de saída requerida se mostra incompatível com a escala de horários existente
- 2.24** Outrossim, a entidade empregadora, não logrou demonstrar quais os turnos/horários existentes no serviço e local em causa, quantos/as são necessários/as no serviço e local naquele horário e 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 aquele trabalhador requerente, razão pela qual apenas resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.25** Mencione-se que na intenção de recusa do empregador se exige para a regularização do pedido de alteração do horário flexível, a apresentação dos seguintes documentos: *“Última declaração de IRS, nomeadamente na parte a que se refere à composição do agregado familiar, tendo V.Exa justificado pela entrega da referida declaração em separado da sua esposa (em alternativa à declaração de IRS, deverá proceder à apresentação dos comprovativos das respetivas residências fiscais através de certidão) e declaração emitida pela Instituição frequentada pelo menor (...) donde conste a respetiva frequência bem como o horário do funcionamento da mesma.”*

**2.26** E, no formulário utilizado para requerer o horário flexível, os documentos identificados supra constam do requerimento como comprovativos a entregar, juntamente com a obrigatoriedade de junção da declaração emitido pela Junta de Freguesia da área de residência que ateste a composição do agregado familiar e ainda a obrigatoriedade de anualmente, apresentar a declaração de IRS e o atestado da Junta de Freguesia para efeitos de manutenção do horário atribuído.

**2.27** Ora, no que se reporta à falta de elementos comprovativos diga-se que o artigo 57º do Código do Trabalho, que contém os requisitos para o pedido de horário flexível, apenas menciona a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e a declaração da qual conste que o(s) menor(es) vive(m) com o requerente em comunhão de mesa e habitação. Tal declaração, compete ao/à trabalhador/a requerente do horário flexível, não decorrendo da lei que a declaração tenha de ser comprovativa da sua situação familiar ou que deva ser emitida por outra entidade. Na verdade, o legislador exige, apenas, uma declaração simples da qual conste que o/a menor vive com o/a requerente em

comunhão de mesa e habitação, não sendo por conseguinte, exigível a apresentação da última declaração de IRS; a declaração emitida pela Instituição frequentada pelo menor donde conste a respetiva frequência bem como o horário do funcionamento da mesma ou até a declaração emitida pela Junta de Freguesia com a composição do agregado familiar.

**2.28** O mesmo se diga para a obrigatoriedade de anualmente, apresentar a declaração de IRS e o atestado da Junta de Freguesia para efeitos de manutenção do horário atribuído, que não constitui exigência legal, nem encontra justificação no que ao pedido, em concreto, respeita.

**2.29** Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.30** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.31** 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 à trabalhadora 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**