

## PARECER N.º 162/CITE/2020

**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 911-FH/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 20.02.2020 da entidade, ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador, ..., ..., na entidade suprarreferida.

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador em 29.01.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

(...)

*"Eu, ..., a exercer funções na área operacional e ... na instituição que V. Exa. superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a Va. Ex. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor, com 5 anos de idade, nascida em 21-6-2014, pelo período de cinco anos, com início a 01 de março de 2020, com o seguinte horário de trabalho: das 08H00 às 16H00 de Segunda a Sexta com possibilidade de fazer finais de semana das 00H00 às 08H00. Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente".*

1.3. A 10.02.2019 o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com a informação que a seguir, sucintamente, se transcreve:

*"Com referência ao s/ pedido de trabalho em horário flexível para assistência a filha menor de 12 anos, cumpre lembrar que este tipo de horário é impraticável numa atividade com características tão específicas como a de ... e no desempenho das funções de .... De facto,*

*como bem sabe, a atividade de ... caracteriza-se pela organização do trabalho em turnos rotativas, com dispensa de intervalos de descanso, com postos de trabalho individuais permanentemente ..., estando vedado ao ... abandonar o seu posto de trabalho enquanto não se encontrar devidamente substituído. Neste quadro de atividade operacional, o regime de horário flexível (tal qual se encontra legalmente definido: escolha pelo trabalhador da hora de início e de termo do período normal de trabalho diário) resulta inexecutável para os demais colegas em posto, que daquele modo ficariam na permanente incerteza da hora em que diariamente iriam iniciar ou terminar o seu trabalho. Por outro lado, o seu pedido fica também prejudicado por não ter comprovado, e documentado, o cumprimento dos requisitos cumulativos que o C. T. determina para este efeito, nomeadamente: a. que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação; b. que a mãe se encontra impedida ou inibida totalmente do exercício do poder paternal; c. que a mãe tem atividade profissional. Acresce, por último, que, atentas as especificidades do seu posto de trabalho, e do próprio cliente onde este se encontra, é impraticável o horário que pretende. Por tudo o exposto é indeferido o pedido de horário que apresentou.*

**1.4.** Do processo remetido à CITE, consta a apreciação à intenção de recusa, que sucintamente se transcreve:

*(...)Eu, ..., a exercer funções na área operacional e ... na instituição que V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> superiormente dirige, venho muito respeitosamente contestar a decisão de indeferimento que me foi comunicada através de email, pelo Sr. ..., no passado dia 10 de fevereiro, referente ao meu pedido de atribuição de horário flexível, de 29 de janeiro p.p., por não me conformar com aquela decisão, tomada manifestamente ao arrepio do que se encontra estatuído nos artigos 56º e 57º, ambos, do Código do Trabalho (CT). Com efeito, o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível encontra-se previsto no art. 56º/1 do CT, e decorre da proteção e promoção da parentalidade, que a própria Constituição consagra e tutela. Por outro lado, o empregador apenas pode 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, de todo, está longe, muito longe, de acontecer no meu caso. Bem pelo contrário, a mera flexibilidade de horário que solicitei a V. Exas., e que consta do meu pedido supra, é perfeitamente compatível com o exercício das minhas atribuições / funções, nomeadamente no cliente onde atualmente me encontro, bem como noutros, onde, ao longo dos 10 anos de casa, já estive anteriormente, sem que tal possa causar a mínima lesão que seja para a Empresa. Recordo também que no meu pedido supra não fiz qualquer exigência para ser colocado num determinado cliente que fosse, limitando-me*

*apenas a pedir a V. Exas. me facultem a facilidade de um horário de características mais flexíveis, que me permitam dar o apoio estritamente necessário e indispensável à minha filha menor de idade, neste momento com 5 anos, como certamente V. Exas. reconhecem, por se tratar de um direito legalmente consagrado e perfeitamente razoável, cujo exercício não causa à Empresa qualquer tipo de problema ou inconveniente de maior. A prova de que assim é, aliás, reside também no facto de a própria Empresa ter ao seu serviço vários colaboradores que praticam precisamente o horário ora pretendido, sem quaisquer problemas e ou inconvenientes, assim como, ter já deferido pedidos de atribuição de horário flexível a trabalhadores com responsabilidades familiares, por terem filhos menores de 12 anos de idade, como é o meu caso, justamente nos termos e com os mesmos fundamentos da minha situação, o que torna ainda mais incompreensível e inaceitável a decisão de indeferimento da Empresa. Por fim, e para afastar toda e qualquer eventual dúvida que porventura houvesse, junto à presente, documento idóneo, bastante, comprovativo de que a menor, minha filha, de 5 anos de idade, vive efetivamente em comunhão de mesa e habitação com o signatário (Ver anexo 1). Mais, junto também, embora totalmente inexigível por força da Lei, demonstrativo da minha completa boa fé e transparência, documento igualmente idóneo, bastante e esclarecedor, comprovante de que a mãe tem uma atividade profissional, estando para o efeito devidamente ocupada, o que torna o meu pedido ainda mais sustentado (Ver anexo 11). Face a todo o exposto, e na convicção de que V. Exas. irão prestar a melhor atenção a este assunto e à presente, aguardo as vossas estimadas notícias, e espero o merecido deferimento.*

## 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 trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação".

**2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não 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 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/a 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

---

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

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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No caso em análise, o trabalhador solicitou à empresa um horário de trabalho: das 08H00 às 16H00 de segunda a sexta com possibilidade de fazer finais de semana das 00H00 às 08H00. Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.
- 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. E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no 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.
- 2.10. Quanto ao argumento, aduzido pela entidade empregadora, para a não atribuição deste horário, firmando a mesma que o pedido da trabalhadora, não se subsume, num pedido de horário flexível nos termos, dos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho, colide com o entendimento jurisprudencial, reiterado no douto 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), que: - "(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 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."
- 2.11. Mais recentemente também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: "Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível."
- 2.12. Também a Relação do Porto ao citar a Relação de Coimbra, que invocou o direito comunitário, no Acórdão datado de 31.01.2017, Proc. n.º 8186/16.6T8CBR.C1, que:" A diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de

2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença Parental, afirmou a necessidade de garantir que o “ acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades familiares e a parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental”, pode ler-se ainda no mesmo acórdão, “no fundo e quanto em particular, ao regime de horário flexível para pais, ele “retrata uma modalidade de trabalho atípica , válida não só para empregador, mas também para os pais, de forma voluntária e reversível dispõem de um instrumento que pode fazer toda a diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o acompanhamento do crescimento dos seus filhos numa fase crucial da vida deles, bem como na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.” – ut acórdão da Relação do Porto de 18-12-2018, Proc. n.º 798/18.0T8VLG.P1.

- 2.13.** Mencione-se 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.
- 2.14.** Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a 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 consequente 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, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).

**2.15.** A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa alega que: *"De facto, como bem sabe, a atividade de ... caracteriza-se pela organização do trabalho em turnos rotativos, com dispensa de intervalos de descanso, com postos de trabalho individuais permanentemente garantidos, estando vedado ao ... abandonar o seu posto de trabalho enquanto não se encontrar devidamente substituído. Neste quadro de atividade operacional, o regime de horário flexível (tal qual se encontra legalmente definido: escolha pelo trabalhador da hora de início e de termo do período normal de trabalho diário) resulta inexecutável para os demais colegas em posto, que daquele modo ficariam na permanente incerteza da hora em que diariamente iriam iniciar ou terminar o seu trabalho. Por outro lado, o seu pedido fica também prejudicado por não ter comprovado, e documentado, o cumprimento dos requisitos cumulativos que o C. T. determina para este efeito, nomeadamente: a. que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação; b. que a mãe se encontra impedida ou inibida totalmente do exercício do poder paternal; c. que a mãe tem atividade profissional. Acresce, por último, que, atentas as especificidades do seu posto de trabalho, e do próprio cliente onde este se encontra, é impraticável o horário que pretende. Por tudo o exposto é indeferido o pedido de horário que apresentou."*

**2.16.** A aceitar os argumentos acima aduzidos pela entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos e no caso concreto, uma filha de apenas 5 anos de idade. -

- 2.17. Apreciada que foi a intenção de recusa notificada ao trabalhador, não foram indicadas e muito menos demonstradas, quaisquer exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não ficou demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha, em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que da fundamentação formulada pela, ..., não se concretiza, nem indica quantos/as trabalhadores/as tem na totalidade ao seu serviço e que desempenham as mesmas funções do requerente, nem quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada horário de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implica períodos a descoberto em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento da linha à qual está afeto o trabalhador requerente ou que se verifique um excesso de trabalhadores/as em alguns dias da semana.
- 2.18. Portanto, não soube a entidade empregadora, demonstrar através da sua intenção de recusa, em que medida, que a atribuição deste horário flexível, por 5 anos, a este trabalhador comprometeria, o funcionamento dos clientes, tenso em sede de apreciação, referido, que ao contrario do que refere a entidade empregadora, é possível em muitos clientes, realizar este horário.
- 2.19. Não pode é a entidade empregadora fazer tábua rasa das especiais necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras, com necessidades de conciliação, alegando, que este pedido é " *Neste quadro de atividade operacional, o regime de horário flexível (tal qual se encontra legalmente definido: escolha pelo trabalhador da hora de início e de termo do período normal de trabalho diário) resulta inexecutável para os demais colegas em posto, que daquele modo ficariam na permanente incerteza da hora em que diariamente iriam iniciar ou terminar o seu trabalho*", cabe à entidade verificar, se e não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser distribuídos de forma equitativa por todos/as os/as trabalhadores/as em igualdade de circunstâncias, para que todos/as possam usufruir, o mais tempo possível, daqueles horários com vista à eficaz conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 2.20. Nessa senda e sem prejuízo do exposto, refira-se que compete à entidade

empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

- 2.21.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

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 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE MARÇO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA 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 DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).**