

## **PARECER N.º 489/CITE/2021**

**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 2575-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 14.09.2021, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** Em 16.08.2021, por requerimento recebido pela entidade empregadora a 17.08.2021, a trabalhadora formulou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de horário de trabalho flexível compatível com responsabilidades familiares (art.º 56 e 57 do Código do Trabalho)*

*Exmos. Senhores*

*Eu, ..., venho pelo presente, em virtude da necessidade de cumprir com as minhas responsabilidades enquanto mãe de 1 criança menor (5 anos) de nome ..., de acordo com os art.º 56 e 57 do Código do Trabalho, solicitar que me seja atribuído horário de trabalho flexível compatível com as minhas responsabilidades familiares.*

*Como é de vosso conhecimento sou mãe solteira, estando a guarda do meu filho menor a ser partilhada com o pai da criança, vivendo o mesmo comigo de forma alternada em comunhão de mesa e habitação como atestado passado pela junta de freguesia e regulação das responsabilidades parentais fixada pelo Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa, que junto em anexo.*

*O ... frequenta a creche no ..., cujo horário de funcionamento é das 7.00h às 19:00h, não tendo qualquer apoio familiar para além de mim que possa assegurar o acompanhamento do meu filho após o fecho da instituição. Acresce ainda que como é do conhecimento de V. Exas não possuo transporte próprio, pelo que tenho que me deslocar em transporte público ou de me deslocar a pé até à creche.*

*O horário de trabalho que actualmente me encontro a praticar não é compatível com as minhas responsabilidades familiares, e torna impossível a conciliação das minhas responsabilidades enquanto mãe e a minha vida profissional, pois não tenho quem me possa dar suporte, nem quem me assegure o bem-estar do meu filho, nas semanas em que o meu filho esta sob minha inteira responsabilidade, após o encerramento das atividades escolares, enquanto presto trabalho. A ter de continuar no horário de trabalho que atualmente me está atribuído, o meu filho de 5 anos ficaria sozinho em casa, o que não é de todo possível, nem permitido por lei.*

*Por tudo o acima descrito, e porque me encontro sem alternativas, solicito que me seja atribuído um horário de trabalho, que permita a conciliação destas duas partes da minha vida, pelo que desde já sugiro a atribuição de um horário de trabalho flexível compreendido entre as 10:00 horas e as 18:30 horas, distribuído de 2ª a 6ª feira.*

*Apesar de por regra necessitar deste horário de forma alternada e apenas nas semanas em que o meu filho está à minha responsabilidade, desde já alerto para a possibilidade da necessidade do mesmo em situações de exceção como é o caso das férias escolares e da necessidade de acompanhamento do meu filho devido à doença crónica de que portador.*

*Pretendo ainda que o horário agora solicitado me seja atribuído até o meu filho atingir os 12 anos de idade, com início no prazo de 30 dias após a data de recepção desta carta.*

*Estou desde já disponível para colaborar e esclarecer qualquer dúvida ou questão que possa existir por parte de V. Exas, de modo a ser possível encontrar uma solução que seja do agrado de ambas as partes.*

*Sem outro assunto, desde já agradeço a atenção prestada.”*

**1.3.** Em 03.09.2021, por documento, a trabalhadora recebeu a intenção de recusa da entidade empregadora sobre o pedido formulado, conforme se transcreve:

*“Assunto: Resposta ao pedido de horário de trabalho flexível compatível com responsabilidades familiares.*

*Exma. Senhora,*

*Após cuidada e rigorosa análise do pedido efetuado por V/ Exa., somos, pela presente, a informar que o de horário de trabalho flexível compatível com responsabilidades familiares foi recusado, nos termos do art. 57º/2 do Código do Trabalho.*

*Com efeito, apesar de estarmos sensíveis à situação familiar de V/ Exa., não podemos, de forma alguma, aceitar o pedido efetuado, uma vez que tal implicaria ter um trabalhador a menos nas horas de mais afluência na loja.*

*Ora, se já com os trabalhadores todos é extremamente difícil assegurar todo o trabalho e satisfação dos clientes nessas últimas três horas do período de funcionamento da loja, com um trabalhador a menos seria impossível.*

*Tal prejudicaria bastante a empresa, quer a nível de satisfação dos clientes, quer a nível de faturação, o que levaria à perda de clientes para a concorrência e conseqüente decréscimo da faturação.*

*Esses fatores, aliados ao decréscimo de faturação resultante da situação de pandemia, acabaria por levar a empresa, que tanto esforço fez para não despedir trabalhadores nessa fase, a um downsizing, ou, no limite, ao encerramento.*

*Por outro lado, e conforme foi referido supra, nas horas finais do período de funcionamento da loja, a afluência é extrema, e, como tal, todos os trabalhadores estão bastante atarefados no cumprimento das suas funções, pelo que a substituição de V/ Exa. por outro também se afigura absolutamente impossível.*

*Pelo exposto, recusamos o pedido de atribuição de horário de trabalho flexível nos termos apresentados por V/ Exa.*

*Apresentamos a V. Exa. os nossos melhores cumprimentos”*

**1.4.** Por documento, com data aposta pela trabalhadora de 07.09.2021, a mesma apresentou apreciação à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Recusa de atribuição do horário de trabalho flexível compatível com as responsabilidades familiares*

*Exmos Senhores,*

*Após leitura atenta da vossa carta datada de 3 de Setembro, onde demonstram ter intenção de recusar a atribuição do horário de trabalho flexível por mim solicitado, venho pelo presente comunicar-lhes que discordo dos motivos utilizados por V. Exas para justificar a recusa.*

*Em minha opinião, a atribuição do horário de trabalho flexível por mim solicitado, não resultará numa redução do número de trabalhadores nas últimas 3 horas do funcionamento da loja, bastando que para tal sejam*

*reorganizados os horários das restantes trabalhadoras, pois do que é meu conhecimento nenhuma das minhas colegas se encontra ao abrigo deste direito, garantindo assim o número necessário de trabalhadores presentes na loja e dessa forma também o nível de satisfação do cliente, ficando ultrapassado o motivo que levou à recusa da atribuição do horário por mim solicitado.*

*Solicito que tenham em consideração o agora por mim exposto e reconsiderem a vossa posição relativamente à atribuição de um horário de trabalho flexível que me permita cumprir com as minhas responsabilidades familiares e profissionais.*

*Caso mantenham a intenção de recusa de atribuição do horário de trabalho flexível, recordo que deve ser solicitado por V. Exas o devido parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), relativamente ao mesmo.*

*Sem outro assunto.”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

*«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».*

**2.2.** 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.

**2.3.** 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”.

**2.4.** 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.

**2.5.** 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).

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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.

**2.8.** Por seu turno, a Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».*

**2.9.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, 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».*

**2.10.** Para concretização dos princípios e direitos sociais 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 da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º, n.º2, b), do CT.

**2.11.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) diário.

**2.12.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

**2.13.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só tem a possibilidade de recusar o pedido

com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º, n.º8, a), do CT.

**2.14.** 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º, n.º8, c), do CT.

**2.15.** 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>

**2.16.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º, n.º2 do CT, em que se entende pelo conceito «aquele [horário] em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

**2.17.** Nos termos do citado artigo 56.º, n.º3 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 descanso não superior a duas horas».

---

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

**2.18.** Neste regime, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.19.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/à trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º, nº3 do CT.

**2.20.** 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

**2.21.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

### **III – O caso em análise**

**3.1.** A trabalhadora vem requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, cuja amplitude horária seja das 10h00 às 18h30, de segunda a sexta-feira, nas semanas em que a trabalhadora tem o filho menor a residir consigo por via da sentença de regulação das responsabilidades parentais, sem prejuízo da extensão do mesmo a outras situações excepcionais, como em período de férias do menor e quando exista necessidade de acompanhamento motivada pela doença crónica deste.

Por seu turno, a recusa da atribuição daquele horário funda-se na impossibilidade de assegurar o serviço nas horas de maior actividade da loja onde a trabalhadora labora (últimas três horas do período de funcionamento da loja) causada pelo facto de ficar em falta um trabalhador, caso o horário



fosse concedido naqueles termos; por outro lado, também a substituição da trabalhadora se afigura impossível em virtude dos restantes trabalhadores se encontrarem bastante atarefados no cumprimento das suas funções (*sic*).

**3.2.** Recorde-se que nos termos do art.º57º, n.º2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. O mesmo é dizer que cabe ao empregador a prova de que a concessão do horário flexível nos termos em que é requerido redunde, objectiva e inequivocamente, no impedimento do normal funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituição daquele trabalhador em concreto.

**3.3.** No entanto, verifica-se que a entidade empregadora não indicou elementos que possam concluir pela verificação de, pelo menos, uma daquelas situações. Nomeadamente, não indicou o período de funcionamento do estabelecimento onde a trabalhadora labora, não indicou o número de trabalhadores àquele afectos, não indicou quais os horários de trabalho praticados, não indicou períodos que eventualmente ficariam a descoberto com a concessão do horário flexível à trabalhadora visto que também não indicou qual o número de trabalhadores necessários ao funcionamento da empresa naquelas horas de maior afluência, desconhecendo-se ainda qual o sector de actividade da empresa.

**3.3.** Pelo que, perante a ausência de elementos, se conclui pela não demonstração objectiva e inequívoca da existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, que obstem à concessão do horário flexível por esta requerido.

**3.4.** A propósito da concretização deste conceito indeterminado, refere o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.n.º3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019, relator Paula do Paço<sup>2</sup>, que “A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa **situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento**” (negrito nosso).

---

<sup>2</sup> Disponível em [dgsi.pt](http://dgsi.pt)

**3.5.** Também o Ac. do Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º 9430/18.0T8VNG.P1, de 18.05.2020, relator Teresa Sá Lopes<sup>3</sup>, entendeu que a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à concessão de horário flexível “não se exprime(m) na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.”

**3.6.** Por outro lado é doutrina desta Comissão que a fundamentação da entidade empregadora no que respeita àquelas exigências ou à impossibilidade de substituição do trabalhador se este for indispensável deve ser interpretada no sentido de exigir à entidade empregadora 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 trabalhador com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou em como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** 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 ...

**4.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**4.3.** 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

---

<sup>3</sup> Disponível em [dgsi.pt](https://dgsi.pt)

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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 13 DE OUTUBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**