

## PARECER Nº 16/CITE/2022

**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 3089-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** Em 14.12.2021, a CITE recebeu 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.** Por CAR, em 09.11.2021, foi solicitada pela trabalhadora prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“PRESTAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO EM REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL*

*Eu, ..., funcionária na empresa ..., situado na ..., venho por este meio solicitar o seguinte:*

*Sendo vossa funcionária desde Fevereiro auferindo função de Auxiliar, venho requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, e 12 de Fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o meu filho ..., nascido a 19 Dezembro de 2019.*

*Considerando o disposto no artigo 56.º, do Código de Trabalho, proponho que o referido horário seja das 09h às 17h30, com 30 minutos de almoço o que faz com que consiga levar e ir buscar o meu filho ao qual o horário na Instituição tem por nova aceitar as crianças até às 09h30 e com término até às 18h00.*

*Considerando que a minha baixa, após a licença de maternidade foi derivado a problemas graves de saúde mental e psicológico com documentação passada por médicos, psicólogo, solicito que seja consentido da vossa parte para que o horário se mantenha durante o tempo em que o meu filho ..., tenha os 12 anos e que eu possa trabalhar sem preocupações dando o melhor de mim, fazendo o que for necessário para o benefício da empresa.*

*Atenciosamente.”*

**1.3.** Por CAR, em 18.11.2021, a entidade empregadora solicitou esclarecimento à trabalhadora nos termos seguintes:

*“Assunto: Resposta a pedido de regime de horário flexível*

*Ex.ma Senhora,*

*No seguimento do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares datado de 28 de Outubro de 2021, mas recebido em 10 de Novembro de 2021, informo que, uma vez analisada a documentação constatámos que existe um relatório médico segundo o qual, a senhora precisa de estar em “baixa médica por incapacidade para o trabalho” datado de 03.11.2021.*

*Assim sendo, uma vez que aquele documento médico é justificativo de faltas justificadas nos termos do art.249º, nº2, al. d) do CT e, nessa medida, incompatível com a pedida realização de trabalho em horário flexível nos termos do art.º56ºdo CT, solicita-se que, esclareça, se efectivamente pretende manter o pedido ou se, na verdade, já solicitou ou vai solicitar a baixa médica junto da Segurança Social.*

*Aguarda-se, por isso, informação clara capaz de permitir uma resposta adequada ao pedido efetuado.*

*Cumprimentos.”*

**1.4.** Em 26.11.2021, via CAR, a trabalhadora respondeu à entidade empregadora, conforme se transcreve:

*“Assunto: Resposta Final ao pedido de Regime de Horário Flexível*

*Exmo. Senhor,*

*Venho por este meio responder à carta datada no dia 18 de Novembro de 2021 informando que pretendo continuar a solicitar o horário flexível ao qual foi pedido por carta em correio registado a dia 28 de Outubro de 2021, ao qual a empresa “...” recebeu no dia 10 de Novembro de 2021, não me dando nenhuma resposta concreta sobre o meu pedido, questionando a minha sanidade mental, quando a empresa sabe que eu sempre fui pontual, assídua e nunca recusei qualquer função que estivesse a meu cargo, fazendo sempre o meu trabalho com respeito e dedicação ao longo destes meus 4 anos na empresa.*

*Solicito mais uma vez, e visto que a minha médica me aconselhou a ir trabalhar, pretendo auferir do meu direito de mãe de uma criança de 23 meses e a amamentar, para que o horário flexível das 09h às 17h30 me possa facilitar na entrega e recolha do meu educando na creche na ..., visto que trabalho fora desta localidade (...). Mais informo que na carta que foi enviada no dia 18 de novembro de 2021 continha em anexo o horário de abertura e fecho da creche do meu filho, bem como declaração médica, e fotocópia dos documentos de identificação.*

*Quero continuar a dar o melhor de mim e a dar muitas alegrias aos meus utentes, pois quando regresssei ao trabalho após a licença de maternidade, transmitiram muita saudade e sentiram a minha ausência.*

*Mais informo que irei reencaminhar este pedido para a CIT, caso não obtenha novamente uma resposta concreta ao meu pedido.*

*Atenciosamente.”*

**1.5** Em 30.11.2021, por CAR, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido, conforme se transcreve:

*“Assunto: Resposta a pedido de regime de horário flexível*

*Ex.ma Senhora,*

*No seguimento do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares datado de 28.10.2021 (recebido em 10.11.2021), do pedido adicional de esclarecimentos de 18.11.2021 e da sua resposta de 25.11.2021, informo que, sem prejuízo da séria preocupação que nos suscitou o relatório médico que juntou – segundo o qual, a senhora precisa de estar em “baixa médica por incapacidade para o trabalho” – apenas temos disponível o seguinte horário: das 09h00 às 15h00 e das 17h00 às 19h00.*

*Além disso, V.Exa. não fez qualquer referência à disponibilidade pessoal e profissional do progenitor da criança.*

*Este é, pois, o horário possível atendendo às imperiosas exigências de funcionamento da empresa que, segundo a lei, tem que laborar 365 dias por ano e 24h/dia.*

*Mais informamos que, nos termos do art.º 57º, nº5 do CT, no prazo de 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação de V.Exa., iremos enviar o processo para apreciação a entidade competente.*

*Cumprimentos.”*

**1.6.** A trabalhadora recebeu a resposta em 03.12.2021, não tendo apresentado apreciação.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...);”*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

**2.3.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

**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 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.

**2.6.** 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”.

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças

adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** 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.

**2.9.** No âmbito do Direito Nacional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

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

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

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

**2.23.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

### III - O CASO EM ANÁLISE

**3.1.** A trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude horária 09h00 – 17h30, com 30 minutos de intervalo de descanso, a fim de poder levar e recolher o filho menor, com 23 meses de idade, na instituição de ensino que frequenta.

**3.2.** Ora, recorde-se que nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho, o empregador apenas pode 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.

**3.3.** A propósito da concretização deste preceito, entendeu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019, relator Paula do Paço, 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”*.

**3.4.** Atentando ao conteúdo da intenção de recusa, conclui-se que a entidade empregadora não concretizou objectivamente a verificação de tais exigências imperiosas do funcionamento da empresa que pudessem justificar a recusa do horário flexível à trabalhadora, limitando-se a propor um horário que, na sua óptica, é o único possível atendendo às *“imperiosas exigências de funcionamento da empresa que, segundo a lei, tem que laborar 365 dias por ano e 24h/dia.”*

Não se consegue, deste modo, concluir pela verificação de tal pressuposto.

**3.5.** Esclareça-se ainda que, nos termos do art.º 56º, nº1, *in fine*, do Código do Trabalho, o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível pode ser exercido por ambos os progenitores; consequentemente o seu exercício por um dos progenitores não está dependente de uma qualquer referência à (in)disponibilidade pessoal e profissional do outro progenitor.

## **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 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, 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 DA CITE EM 5 DE JANEIRO DE 2022, 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**