

## **PARECER Nº 35/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 3250-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 29.12.2021, via email, 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 09.12.2021, aquela entidade empregadora recebeu da trabalhadora, por CAR, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Exmo. Senhor Administrador, da ...,*

*..., trabalhadora nº ..., a desempenhar funções de ..., vem por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº7 /2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar os seus filhos, ... nascido a 20/02/2014 e ... nascida a 13/04/2020.*

*Considerando o disposto no artigo 56º, do Código do Trabalho, proponho o seguinte horário:*

*Das 8 horas e 30 minutos às 12 horas e 30 minutos;*

*Das 13 horas e 30 minutos às 17 horas.*

*Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (37 horas) e, que os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*Pede deferimento.”*

Por email, em 16.12.2021, veio a trabalhadora indicar que solicita “o pedido de horário flexível até a minha filha perfazer os 12 anos de idade.”

**1.3.** Em 23.12.2021, por email, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusa nos termos seguintes:

*“Boa tarde ...,*

*Serve o presente para, no seguimento do seu pedido rececionado nos serviços a 09/12/2021, comunicar que foi autorizada a passagem a horário flexível por responsabilidades familiares.*

*Contudo, tendo em conta que o ..., atualmente, está aberto ao público das 08h00 às 22h00, 7 dias por semana, e as necessidades do serviço, propomos dois horários, rotativos à semana, na primeira semana das 08h00 às 12h30 e das 13h30 às 16h30, na segunda semana das 10h00 às 14h30 e das 15h30 às 18h30.*

*Em relação aos fins-de-semana e feriados manter-se-ão os horários e rotatividade em vigor.*

*Estes horários entrarão em vigor a 09/01/2022.”*

**1.4.** Por email, em 26.12.2021, a trabalhadora solicitou esclarecimento relativamente à intenção de recusar o pedido, conforme se transcreve:

*“Bom dia Dr.ª ...,*

*Serve o presente e-mail para questionar o parecer ao meu pedido de horário flexível. No pedido enviado por carta é referido o horário por mim pretendido de modo a conciliar a atividade profissional com a minha vida familiar. No e-mail enviado por vós, refere que o meu pedido foi aceite. Contudo, abaixo dessa informação, propõe a continuidade dos meus horários de trabalho, simplesmente retirando hora e meia a um dos turnos, e mantendo todos os outros horários iguais.*

*A proposta enviada não vai de todo ao encontro das minhas necessidades que me levaram a fazer este pedido. Concluo então que o meu pedido de horário flexível não foi aceite.”*

Em 27.12.2021, por email, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora nos seguintes termos:

*“Boa tarde ...,*

*Talvez não tenha sido esclarecedora, a ... passará a fazer só 2 horários, rotativos à semana, na primeira semana das 08h00 às 12h30 e das 13h30 às 16h30, na segunda semana das 10h00 às 14h30 e das 15h30 às*

18h30, e nesses tivemos em consideração as suas responsabilidades familiares, nomeadamente, o horário da Creche.

Nos termos do nº 2, do artigo 56º, o trabalhador pode escolher o horário de trabalho, dentro de certos limites, o direito a horário flexível não é incondicional ou absoluto, não é nossa intenção recusar o seu pedido, mas adequá-lo às suas necessidades e às da Instituição.”

**1.5.** Por email, em 29.12.2021, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa do pedido, nos termos seguintes:

“Boa tarde Dr.<sup>a</sup> ...,

Agradeço desde já a intenção de ajustar os meus horários às minhas necessidades familiares.

Relativamente aos e-mails enviados anteriormente foi bastante esclarecedora relativamente aos horários propostos, não havendo dúvidas da minha parte quanto ao pretendido.

Visto que diz terem tido em consideração as minhas necessidades, sem me terem sido questionadas, passo a expor alguns motivos que me levaram a fazer o pedido de horário flexível de modo a ser melhor compreendida.

Como é do vosso conhecimento tenho dois filhos, o ... com sete anos e a ... com um ano. A ... anda na creche que pertence á ... tendo o horário de funcionamento das 7h45 até às 19 horas, no entanto este horário das 19 horas iniciou em novembro deste ano pois até então era até às 18h30 devido ao regulamento por causa do COVID. Contudo o meu filho frequenta o 2º ano da Escola Básica ..., iniciando as aulas às 9 horas da manhã até as 17h30, iniciando o ATL às 8 horas da manhã, daí o meu pedido para passar a entrar às 8h30 de modo a poder ir levar os meus dois filhos á escola antes de iniciar o trabalho e não ter de depender de terceiros como tem sido até então. Informo ainda que o horário de trabalho do pai dos meus filhos não o permite ajudar neste sentido pois entra ao serviço às 5h45.

Após a escola o meu filho ... tem atividades extracurriculares duas vezes por semana, o que requer alguma logística, principalmente quando se tem um segundo filho. Os horários tardios não me deixam dar o apoio necessário nessas atividades, no estudo durante a semana, nas refeições, higiene e horas de deitar que os meus filhos merecem, principal a minha filha que se deita por volta das 19h30/20h, e que a falta de rotina lhe tem causado transtornos no sono. Falo também nos horários de saída às 22 horas que me levam a chegar bastante tarde a casa, recaindo sobre o meu companheiro todas a tarefas, não o permitindo descansar correctamente para se levantar às 5 horas da manhã para ir trabalhar. Informo ainda que este trabalha em alguns sábados de manhã, como horário suplementar.

Relativamente á lei do horário flexível, transcrito no e-mail anterior enviado por vós, pode ler-se que o trabalhador pode escolher o horário de entrada e de saída dentro de alguns limites. No entanto estão a exigir-

*me uns horários e não me estão a dar a opção de escolha a que tenho direito. Enviam por e-mail uma resposta favorável ao meu pedido de horário flexível, no entanto, no mesmo e-mail dizem os horários que tenho que fazer, não coincidindo de todo com o meu pedido. No pedido de horário flexível enviado por mim por carta registada, consta o horário que pretendo passar a fazer, entrar às 8 horas e 30 minutos e sair às 17 horas estando a ser cumpridos os limites exigidos na lei, sendo eles, respeitar a hora de funcionamento da instituição, fazer semanalmente as horas semanais contratadas, neste caso 37 horas, e trabalhar um turno no período da manhã e outro de tarde. Posto isto, a meu ver, a minha proposta obedece aos limites exigidos. Cabe a vós tomar uma decisão de aceitar ou não o pedido como ele está feito e não de apresentar uma contraproposta. E se houver dúvidas relativamente á interpretação da lei existem entidades responsáveis para o efeito.”*

## **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 dispondo 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, nº2, 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, nº8, 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, nº8, 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, nº2 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, nº3 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».

**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/a 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.

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 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.** Ainda que a entidade empregadora não o reconheça, conclui-se estarmos perante uma verdadeira recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, na aceção do art.º 57º, nº4, do Código do Trabalho, uma vez que aquela entidade rejeita/não aceita conceder o horário solicitado, na configuração que lhe deu a trabalhadora.

**3.2.** Ora, 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 a trabalhadora se esta for indispensável.

**3.3.** Verifica-se assim a ausência de elementos de onde se possa concluir pela verificação de, pelo menos, uma destas duas situações, uma vez que impende sobre entidade empregadora o ónus de demonstrar que a concessão do horário flexível nos exactos termos em que a trabalhadora o solicita (pois é a trabalhadora que melhor conhece as suas necessidades de conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares) coloca objectivamente em causa o regular e normal funcionamento do estabelecimento.

**3.4.** Os fundamentos que justificam a recusa da concessão do horário solicitado deveriam ter sido comunicados à trabalhadora em sede de resposta ao seu pedido, tal é esse o propósito desse requisito procedimental, e não aquando da remessa do processo a esta Comissão. Tal situação inviabiliza o



conhecimento destes fundamentos para efeitos de emissão de parecer, uma vez que a trabalhadora não exerceu o direito ao contraditório sobre eles.

#### **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 Constituição da República Portuguesa, é um direito 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 19 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 RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**