

## PARECER Nº 270/CITE/2022

**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 1025-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 30.03.2022, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pelo trabalhador

...

**1.2.** Por CAR, em 04.03.2022, o trabalhador dirigiu à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos seguintes termos:

*“..., trabalhador em ..., a exercer funções desde 2019, vem requerer a V. Exas., nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, a atribuição de um regime de Horário de Trabalho Flexível, até o menor perfazer 12 anos de idade.*

*O exercício do regime de trabalho pretendido terá início no próximo dia 8 de abril de 2022, cumprindo-se o pré-aviso de 30 dias, e justifica-se pelo facto de o ora Requerente ter um filho menor com 6 anos de idade, nascido a 31 de outubro de 2015, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração que se junta em anexo (cfr. Doc.1). De igual modo, junta-se documento da entidade empregadora do outro progenitor que se encontra numa situação laboral ativa e a trabalhar em regime de turnos rotativos (cfr. Doc. 2).*

*Mais, junta-se informação sobre o horário de funcionamento das unidades escolares frequentadas pelo menor (cfr. Docs. 3 e 4).*

*De modo a conciliar a vida profissional com a vida familiar e pessoal, o Requerente solicita a prestação de trabalho no seguinte horário em dias úteis:*

- Segunda-feira a Sexta-Feira: 8h00 - 16h00 em estabelecimento perto de casa com acesso a transportes públicos.
- Que seja cumprido com o determinado na ficha de aptidão médica de trabalhar sentado.

*Como decerto compreenderão, o Requerente não tem grande apoio no que diz respeito ao cumprimento da obrigação de ir buscar o filho à escola, nem consegue participar nas simples necessidades básicas que uma criança requer nas semanas/dias em que se encontra a realizar o horário da noite, fins de semana ou feriados.*

*Assim, torna-se, muitas vezes, difícil conseguir quem fique com o filho ao fim-de-semana e feriados.*

*Face ao exposto, solicita-se a compreensão de V. Exas., designadamente, através do deferimento do pedido para atribuição da modalidade de horário flexível, conseguindo, assim, conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar, termos em que, e no mais de direito, vem requerer que seja autorizado.*

*Espera deferimento.”*

**1.3.** Por CAR, em 25.03.2022, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“ASSUNTO: Horário de trabalho flexível*

*Exmo. Senhor,*

*Em resposta ao pedido que formulou sobre o assunto em epígrafe, vimos informar que não estão reunidas as condições para a atribuição de um posto de trabalho no cliente ..., em Lisboa, que permita ir ao encontro de um horário de trabalho que se enquadre entre as 08h00/18h00 de segunda a sexta-feira, considerando as normas laborais, as condições comerciais impostas, as diferentes necessidades dos planos de segurança do cliente e a necessária reformulação do horário de trabalho dos restantes trabalhadores, que asseguram os serviços de segurança na referida instalação todos os dias do ano, em regime de turnos distribuídos pelas vinte e quatro horas de cada dia, de acordo com o mapa de horário de trabalho em vigor, o que determinará incompatibilidades no cumprimento das garantias e direitos laborais dos mesmos.*

*Com efeito, e uma vez que o seu pedido não é enquadrável nos tempos de trabalho praticados na instalação nem compatível com a organização do serviço, concluímos que o mesmo não reúne os requisitos legais do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Por último, esclarecemos que, ser-lhe-á assegurado um horário de trabalho compatível com as condições determinadas pelos serviços de medicina do trabalho para o exercício de funções.*

*Sem outro assunto.”*

1.4. Em 06.04.2022, via CAR recebida pela entidade empregadora em 11.04.2022, o trabalhador apresentou apreciação, conforme se transcreve:

*“Em resposta reiteramos o conteúdo do pedido de horário flexível*

*O pedido inicial:*

- *Segunda-feira a Sexta-Feira: 8h00 - 16h00 em estabelecimento perto de casa com acesso a transportes públicos. (Na vossa resposta, foi colocado por erro 08h às 18h)*
- *Que seja cumprido com o determinado na ficha de aptidão médica do trabalhar (trabalhar sentado). (Entretanto agravado devido à recusa em cumprir com o estipulado na ficha de aptidão médica. Em anexo a vossa carta que recusam cumprir. A saúde do trabalhador não foi acautelada e agravado o seu estado. A situação se mantém inalterada à data de hoje)*
- *Visto que o estado do trabalhador se agravou por recusa em cumprir com a ficha de aptidão médica (até hoje), (documento prova anexo).*
- *Como sugestão: ativação do seguro de responsabilidade civil, colocação de imediato em tarefas administrativas, ou voltar à central de alarmes para onde foi contratado.*

*..., trabalhador em ..., a exercer funções desde 2019, vem requerer a V. Exas., nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, a atribuição de um regime de Horário de Trabalho Flexível, até o menor perfazer 12 anos de idade.*

*O exercício do regime de trabalho pretendido terá início no próximo dia 8 de abril de 2022, cumprindo-se o pré-aviso de 30 dias, e justifica-se pelo facto de o ora Requerente ter um filho menor com 6 anos de idade, nascido a 31 de outubro de 2015, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração que se junta em anexo (cfr. Doc.1). De igual modo, junta-se documento da entidade empregadora do outro progenitor que se encontra numa situação laboral ativa e a trabalhar em regime de turnos rotativos (cfr. Doc. 2).*

*Mais, junta-se informação sobre o horário de funcionamento das unidades escolares frequentadas pelo menor (cfr. Docs. 3 e 4).*

*De modo a conciliar a vida profissional com a vida familiar e pessoal, o Requerente solicita a prestação de trabalho no seguinte horário em dias úteis:*

- *Segunda-feira a Sexta-Feira: 8h00 - 16h00 em estabelecimento perto de casa com acesso a transportes públicos.*
- *Que seja cumprido com o determinado na ficha de aptidão médica de trabalhar sentado. (Entretanto agravado por recusa em cumprir)*

*Como decerto compreenderão, o Requerente não tem grande apoio no que diz respeito ao cumprimento da obrigação de ir buscar o filho à escola, nem consegue participar nas simples necessidades básicas que uma criança requer nas semanas/dias em que se encontra a realizar o horário da noite, fins de semana ou feriados.*

*Assim, torna-se, muitas vezes, difícil conseguir quem fique com o filho ao fim-de-semana e feriados.*

*Face ao exposto, solicita-se a compreensão de V. Exas., designadamente, através do deferimento do pedido para atribuição da modalidade de horário flexível, conseguindo, assim, conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar, termos em que, e no mais de direito, vem requerer que seja autorizado.*

*Espera Deferimento.”*

## **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 (...);”* E ainda, nos termos do art.º 2º do citado Decreto-Lei, a CITE tem por missão *“prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.”*

**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 interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, advogando 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 7 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.** 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.

**2.21.** 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.** O trabalhador, pai de menor com seis anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 16h00, em dias úteis, e “*em estabelecimento perto de casa com acesso a transportes públicos*”.  
Cumpra esclarecer previamente que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, consignado no art.º 56º, do Código do Trabalho, e aplicável a trabalhadores com responsabilidades familiares, compreende um regime específico de organização dos tempos de trabalho que não se confunde com o regime legal relativo ao local de trabalho, nomeadamente aquele que resulta dos art.ºs 193º e seguintes, do Código do Trabalho, e do IRCT aplicável ao caso que disponha sobre esta matéria. Assim, e porque a questão extravasa o âmbito de aplicação do art.º 56º, do Código do Trabalho, o presente parecer debruçar-se-á apenas sobre o pedido de horário flexível do trabalhador.

**3.2.** A entidade empregadora recusa o pedido alegando, fundamentalmente, o não enquadramento do horário petitionado na organização dos tempos de trabalho praticados na instalação a que o trabalhador está afecto, bem como a incompatibilidade do horário solicitado com a organização do serviço.

Recorde-se que, conforme determina o 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 trabalhador se este for indispensável.

Nesse sentido, o juízo que incidirá sobre a fundamentação da entidade empregadora para recusar o pedido do trabalhador sempre terá que atender a factos concretos e inequívocos, cujo ónus de alegação e demonstração sobre aquela recai.

**3.3.** A propósito da concretização deste conceito indeterminado, refere o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço<sup>1</sup>, que “*A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que*

---

<sup>1</sup> Disponível em [dgsi.pt](http://dgsi.pt)

*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.** Ora, na ausência de quaisquer elementos de onde se possa concluir pelo alegado desenquadramento do horário peticionado dos horários praticados ou pela alegada incompatibilidade do pedido com a organização do serviço, designadamente o mapa de horários, o número de trabalhadores afectos ao posto, o período de funcionamento da instalação ou eventuais períodos a descoberto, não se pode concluir, sem mais, pela verificação das exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou pela impossibilidade objectiva de substituição do trabalhador sendo este 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

**4.2.** 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, 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 27 DE ABRIL 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 PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**