

## PARECER Nº 653/CITE/2022

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora/o 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 3388-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 14.09.2022, 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 solicitada pela trabalhadora ...

**1.2.** Por documento escrito, recebido em 24.08.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Assunto: Solicitação de trabalho em regime de horário flexível*

*Agosto 24, 2022 Estremoz*

*Venho por este meio solicitar trabalho em regime de horário flexível, de acordo com o artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, uma vez que tenho uma filha com 5 meses e como a minha licença de maternidade acabou no dia 16 de agosto de 2022, com o início da minha atividade dia 19 de setembro de 2022 vejo impossibilidade de conciliação do horário de trabalho com as minhas responsabilidades de mãe.*

*Assim, após decisão ponderada, creio que o meu horário de trabalho deveria ser definido das nove horas da manhã (9:00h) até ao meio-dia e meia (12:30h) e da urna e meia da tarde (13:30h) até às quatro da tarde (16:00h), satisfazendo assim o horário para as minhas responsabilidades maternas.*

*Cordialmente.”*

**1.3.** Em 02.09.2022, via ..., a entidade empregadora comunicou à/ao trabalhadora/o a sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*“Assunto: Pedido de trabalho em regime de Horário Flexível*

*Exma. Senhora,*

*Em resposta à carta entregue em mão na secretaria da/o Educadora/o no passado dia 24 de Agosto de 2022, onde era solicitado alteração do regime de trabalho para horário flexível. Cumpre-me informar que a mesma não está de acordo com o artigo 56º e 57º do Código de Trabalho.*

*Após verificar o horário pretendido das 9:00h até às 12.30h e das 13.30h às 16.00h, o mesmo não é aceite, tendo em conta os seguintes pontos:*

*- A hora de almoço coincide com a hora de almoço da/o Educadora/o pelo que das 12.30h às 13.30h a sala fica sem supervisão da/o auxiliar.*

*- O horário do lanche é entre as 15.30h até às 16h, e após o lanche existe a higiene das crianças e também da sala de refeições que é efetuada pela/o auxiliar.*

*- O horário de saída da Educadora é às 17.30h, o que deste as 16.00h até às 17.30h a educadora fica sem auxiliar na sala.*

*- Após saída da Educadora os meninos/as que ainda permanecem na creche são direcionados para uma sala para que cada auxiliar possa efetuar a limpeza da sua própria sala.*

*Uma vez que se encontrava de baixa por gravidez de risco desde 06/10/2021 até 19/03/2022, tive que proceder à contratação de uma auxiliar para sua substituição, contrato este que termina no dia em que a .... se apresente para trabalhar que será no dia 19/09/2022, uma vez que a baixa de maternidade termina a 16/08/2022 e foi solicitado por si gozar as férias a que tinha direito, o que entra ao trabalho no dia 15/09/2022.*

*Não é possível a nível financeiro contratar mais uma auxiliar para assegurar as tarefas, uma vez que se traduz em mais encargos que neste momento não são possíveis de assegurar uma vez que saíram crianças para o pré escolar e as inscrições que temos não compensam as saídas.*

*Face a todos estes constrangimentos o horário proposto é das 10.30h às 13.30h das 15.30 às 18.30.”*

**1.4.** Por documento escrito, recebido em 08.09.2022, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Parecer a recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível.*

*Exma. Senhora,*

*Em resposta à recusa do pedido declarado na carta, venho por este meio recusar o horário definido, tendo em conta o seguinte pressuposto:*

*- Responsabilidades maternas para com a minha filha de 5 meses que tem horários a respeitar.*

*Este assunto já tinha sido exposto numa data anterior à data da entrega da carta de pedido de trabalho em regime de horário flexível (24/08/2022), não tendo a entidade empregadora demonstrado abertura para a adequação do meu horário de acordo com as minhas necessidades de mãe, nesse mesmo momento a entidade empregadora apresentou-me um horário previamente definido pela mesma, dando primazia ao funcionamento do seu sistema de trabalho em deterioramento do meu papel como mãe.*

*Devo mencionar que esta solicitação também advém do facto de que os horários a cumprir no tempo de trabalho são rotativos semanalmente o que me deixava numa posição muito complicada com a definição de horários com a minha filha, assim optei por recorrer ao regime de horário flexível tendo em conta os meus direitos como mãe e trabalhadora.*

*Consequentemente, não vejo como a solicitação por trabalho em regime de horário flexível não esteja de acordo com o artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, uma vez que respeita as disposições dos mesmos.*

*De modo a não causar mais constrangimentos entre as partes estou disposta a alterar o horário proposto anteriormente por mim, das 9:00h até às 12:30h e das 13:30h às 16:00h, para as 10:00h até às 13:30h e das 14:30h até às 17:30h.”*

## **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 Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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.** 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 o

resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### **III - O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** Dispõe o art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação dos seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
  - i) Que o(s) menor(es) vive(m) com ele em comunhão de mesa e habitação.

Atento o conteúdo do pedido, afere-se que a trabalhadora não indicou nenhum destes elementos.

**3.2.** Por outro lado, determina o art.º 56º, nº4, 2ª parte, do Código do Trabalho, que o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas. Pelo que ao solicitar a prática de um horário de trabalho das 09h00-12h30 – 13h30-16h00, a trabalhadora não cumprirá o período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas. Também a alteração ao pedido de horário flexível solicitada em sede de apreciação – 10h00-13h30 – 14h30-17h30 – não cumpre da mesma forma com o disposto no art.º 56º, nº4, 2ª parte, do Código do Trabalho.

**3.3.** Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido, devendo indicar os elementos constantes do art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, bem como garantir o cumprimento do correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas, nos termos do art.º 56º, nº4, 2ª parte, do Código do Trabalho.

### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** A CITE emite parecer favorável 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.** A trabalhadora poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56º, nº 4 e 57º, nº1, ambos do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

**4.3.** Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de 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, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE OUTUBRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**