

## **PARECER Nº 277/CITE/2023**

**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 1386-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 20.03.2023, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ... naquela organização.

**1.2.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 13.02.2023, o trabalhador formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*“..., trabalhador da ..., com a categoria profissional de ..., vem requerer, nos termos do disposto no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha de 6 anos de idade.*

*O Requerente, até a sua filha perfazer 12 anos de idade, pretende exercer as suas funções profissionais de segunda a sexta-feira, considerando-se o Sábado e Domingo como dias de descanso semanal, complementar e obrigatório, respetivamente.*

*O horário a praticar pelo ora Requerente deverá ser*  
*- Das 12h às 19h*

*Constituído por plataformas fixas de 4 horas:*  
*Das 12h30m às 14h30m no período da manhã e*  
*Das 16h30m às 18h30m no período da tarde.*

*Declara ainda o Requerente que vive em comunhão de mesa e habitação com a sua filha menor de 12 anos, conforme Documento que se junta.*

*Junta: O indicado.”*

**1.3.** Por documento escrito, recebido pelo trabalhador em 06.03.2023, a entidade empregadora comunicou a sua intenção de recusar o pedido, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de atribuição de Horário Flexível*

*Exmº Senhor*

*...,*

*Em resposta ao seu pedido de atribuição de “Horário Flexível”, formulado através de carta datada de 13 de fevereiro de 2023, cumpre-nos dizer o seguinte:*

*A Central de ... (...) tem como missão monitorizar e ajustar em tempo real a exploração da rede de ..., designadamente ao nível da oferta, a regularidade das carreiras e a gestão de ocorrências da rede, tomando as decisões apropriadas a cada situação; é um elemento fundamental e absolutamente imprescindível para o normal desenvolvimento de toda a operação da ..., funcionando por isso, 24 horas por dia, sete dias por semana.*

*Contrariamente ao que refere na sua carta, os horários na ... não são constituídos por plataformas fixas de 4 horas nos termos mencionados, facto que conhece bem, uma vez que, há já algum tempo que é ... na ... e está integrado como efetivo num grupo de folga rotativa (grupo 4) com 5 serviços (grupo 3), com o seguinte horário:*

**GRUPO 3**

*11 Posto 1 19:00 - 02:00*

*12 Posto 8 14:00 - 21:00*

*13 Posto 1 12:00 - 19:00*

*14 Posto 8 07:00 - 14:00*

*15 Posto 1 05:00 - 12:00*

*Conforme poderá verificar-se, apenas 1 serviço cumpre o requisito do horário agora solicitado; isto significa que, ao ser-lhe atribuído o horário pretendido, 4 a cada 5 semanas o seu horário (19h-2h, 14h-21h, 7h-14h e 5h-12h) terá de ser atribuído a outro colaborador.*

*Neste momento, tendo em conta a carência de meios humanos motivada pela saída de pessoal da Central de ... (...) e das baixas prolongadas que se têm registado, já tem sido necessário realizar serviço extraordinário com alguma frequência, para não pôr em causa o normal funcionamento do serviço.*

*Nessa medida, a atribuição do horário pretendido origina necessariamente, um agravamento insustentável da situação, pondo em causa o normal funcionamento do serviço ... prestado pela ...*

*Importa ainda realçar que a empresa sempre se preocupou e agiu de forma que os seus colaboradores pudessem, dentro do possível, conciliar a sua vida profissional com a familiar.*

*No seu caso concreto, logo que tomou conhecimento do teor da sentença de Regulação das Responsabilidades Parentais relativamente à sua filha menor, ..., a empresa adaptou o seu horário de trabalho, por forma a que pudesse cumprir na íntegra o que nela ficou determinado; com efeito, a referida sentença, (anexa ao seu pedido), cujo teor se dá aqui por reproduzido, definiu com bastante precisão, em que moldes deveriam ocorrer as visitas da menor ao pai, tendo como pressuposto o seu horário de trabalho por turnos e as suas folgas rotativas.*

*Não se entende por isso, a razão do seu pedido de atribuição de folgas fixas aos fins-de-semana, alegadamente para poder estar com a menor, sendo certo que a referida sentença não prevê essa possibilidade, e, como se referiu, estabeleceu o regime de acordo com o seu horário por turnos e com folgas rotativas.*

*Por todo o exposto, somos a informar que neste momento, por exigências imperiosas da empresa, não é possível atribuir neste momento o horário flexível solicitado, nem tão pouco as folgas fixas aos fins-de-semana, sendo certo que a empresa continua com disponibilidade para lhe manter o horário de trabalho completamente adaptado ao determinado na sentença de regulação do poder paternal da menor ..., por forma a permitir a conciliação da sua vida profissional com a pessoal, conforme tem feito desde setembro de 2022.*

*Com os melhores cumprimentos."*

**1.4.** O trabalhador não apresentou 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 interno, o 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/à 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.** 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.** 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 requerente, pai de menor com 6 anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 12h00 – 19h00, de segunda a sexta-feira, sendo os dias de descanso semanal ao Sábado e Domingo.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão do trabalhador alegando que a concessão do horário solicitado resultaria que quatro a cada cinco semanas os restantes horários de trabalho praticados no grupo em que o trabalhador está inserido teriam de ser atribuídos a outro trabalhador, a saber: 19h00 – 02h00, 14h00 – 21h00, 07h00 – 14h00 e 05h00 – 12h00. Refere ainda que a carência de recursos humanos que já se verifica tem gerado a necessidade de prestação de trabalho suplementar com alguma frequência, pelo que o deferimento do pedido agravará ainda mais tal cenário.

**3.3.** 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 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.

**3.4.** A propósito da concretização deste conceito indeterminado, refere o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.E1, 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”*.

**3.5.** Ora, mesmo que se verifique uma carência de recursos humanos na Central de ..., situação que, de resto, é alheia ao trabalhador, sempre teria a entidade empregadora de ter

concretizado inequivocamente o nexo de causalidade entre a prática do horário flexível solicitado e a disrupção no normal funcionamento do serviço, desde logo pela impossibilidade de este ser assegurado nos outros turnos com recurso aos restantes trabalhadores, pois não foi referido qual o número total de trabalhadores com a categoria profissional de ..., qual o número necessário de trabalhadores a afectar a cada turno, designadamente em dias de fim-de-semana, nem conseqüentemente foi concretizada a existência de períodos a descoberto, isto é, períodos do funcionamento do serviço que deixariam de ser convenientemente assegurados por falta do número de trabalhadores necessário em decorrência da concessão do horário flexível ao requerente.

**3.6.** Por outro lado refira-se que o direito previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, destina-se às necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar dos trabalhadores-progenitores, princípio com consagração constitucional, necessidades essas que não são estanques, nem decorrem apenas e só da estrita medida do cumprimento das decisões judiciais que regulam as responsabilidades parentais no caso concreto, até porque mesmo tais decisões podem vir a ser posteriormente alteradas.

## **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 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 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 tutela da parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 12 DE ABRIL DE 2023, 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)**