

## PARECER Nº 741/CITE/2023

**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 3481-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** Em 17.07.2023, a CITE recebeu, via correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

**1.2.** Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 20.06.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*“ASSUNTO: PEDIDO DE HORARIO FLEXÍVEL*

*Artigo 56º do Código do Trabalho - "Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares"*

*Exmos. Senhores,*

*No seguimento do meu pedido transmitido ao meu Supervisor Luís Gil, venho pela presente, reiterar o meu pedido solicitar que me seja atribuído o Horário Flexível, nos termos do Artigo 56º do Código do Trabalho, a praticar nos dias úteis de Segunda-feira a Sexta-feira, mesmo que se trate de um dia Feriado, das 20h00m às 08h00m, perfazendo um total de 40 horas semanais.*

*Conforme transmiti, o presente pedido prende-se com seguintes razões:*

- 1. Sou Mãe de uma criança de 3 anos;*
- 2. O meu agregado familiar é composto por mim, o meu marido e a minha filha, conforme Declaração do Agregado, emitido pela AT, que junto;*
- 3. Também é do conhecimento de V. Exas., o meu marido trabalha por turnos, conforme Declaração que junto em anexo;*
- 4. O infantário que o meu filho frequenta abre portas às 09h00m e encerra às 17h00m;*

5. Ao fazer o turno das 20h00m às 08h00m, não tenho qualquer problema uma vez que a Mãe do meu Marido ficará com a nossa filha;

6. Ora, no horário que hoje pratico, exercendo as minhas funções de ..., nomeadamente no turno das 08h00m às 20h00m, não tenho a quem deixar a minha filha.

Realço que o artigo 56º do Código do Trabalho, prevê que:

"1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2. Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

(...)

6. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1."

Assim,

Tendo em conta toda a situação que ficou exposta, reitero, uma vez mais, o meu pedido de Horário Flexível, nos termos do Arrigo 56º do Código do Trabalho, a praticar nos dias úteis de Segunda-feira a Sexta-feira, mesmo que se trate de um dia Feriado, das 20h00m às 08h00m, perfazendo um total de 40 horas semanais

Na expectativa de uma rápida alteração de horário, apresento os meus melhores cumprimentos.

Junto em anexo cópias dos documentos já remetidos:

a) Documento da AT do Agregado Familiar;

b) Declaração emitida empresa onde trabalha o meu marido;"

**1.3.** Por correio electrónico, em 10.07.2023, e posteriormente via CAR, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, nos seguintes termos:

"ASSUNTO: Horário de trabalho flexível

Exma. Senhora,

*Em resposta ao pedido que formulou sobre o assunto em epígrafe, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º, n.º 2 a 4 do Código do Trabalho, vimos comunicar a intenção de recusa do pedido de regime de horário flexível que apresentou, nos seguintes termos:*

*1. A Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra na al. b) do n.º 1 do art.º 59.º, 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. Por outro lado, o n.º 2 do artigo 56.º, define o horário flexível como "aquele em que a trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".*

*3. Ora, para a concretização dos princípios e direito sociais constitucionais, o Código do Trabalho preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/as trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. cfr. art.º 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho*

*4. Com efeito, esta conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tem como objetivo primordial permitir que o(s) trabalhador(es) consigam acompanhar a realização da sua indispensável acção em relação aos filhos menores, nomeadamente, quanto à sua educação e a participação no dia-a-dia dos menores.*

*5. Ora, considerando o pedido que apresentou, em concreto a atribuição de um horário flexível no turno das 20h00 às 08h00, de segunda a sexta-feira, incluindo dias feriados, perfazendo um total de 40 horas semanais, não se vislumbra qualquer fundamento para a sua atribuição porquanto o período indicado corresponde ao período em que o acompanhamento do menor não é assegurado pela instituição de ensino/infantário que frequenta. Em bom rigor, a aplicação do horário pretendido implicaria uma ausência no acompanhamento da filha menor naquilo que são as responsabilidades parentais e familiares constitucionalmente consagradas, em clara contradição com os objetivos de proteção que a lei pretende assegurar.*

*6. Acresce que a trabalhadora requerente não logra fazer prova dos turnos rotativos, em concreto do mapa de horário de trabalho do seu cônjuge, para que a empresa possa aferir o que consta da fundamentação apresentada quanto a esta motivação.*

*Pelo exposto, resulta assim que V. Exa. não fundamentou nem demonstrou o caráter imprescindível e inadiável da assistência à sua filha menor, o que reforça a recusa do pedido por si formulado.*

*Face ao exposto, somos a comunicar, para todos os efeitos legais, a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em horário flexível.*

*Sem outro assunto.”*

**1.4.** A trabalhadora 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 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 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 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 consagrado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### **III - O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com 3 anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 20h00 – 08h00, de Segunda a Sexta-feira.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando apenas que não vislumbra fundamento para a atribuição do horário flexível pretendido porquanto o período indicado corresponde ao período em que o acompanhamento da criança não é assegurado pelo infantário que frequenta, referindo ainda que a trabalhadora não demonstrou o carácter inadiável e imprescindível da assistência à mesma.

**3.3.** Nos termos do art.º 57º, nº2 do CT, 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.

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

**3.4.** A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu 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, da intenção de recusa comunicada à trabalhadora não constam quaisquer factos atinentes ao funcionamento do serviço que pudessem justificar a recusa da concessão do horário flexível solicitado, sendo apenas recusado o horário flexível à trabalhadora com fundamento na aparente contradição entre a configuração de tal horário e as necessidades de conciliação da vida profissional com a vida familiar. A este propósito sempre se diga que, para além de não recair sobre a trabalhadora o ónus de demonstrar, nestes termos, a necessidade da prática de tal horário conforme resulta do art.º 56º, nº1, conjugado com o art.º 57º, nº2, ambos do Código do Trabalho, aquela bem refere no pedido que o horário praticado actualmente (no turno 08h00 – 20h00) não permite o acompanhamento do filho menor, cujo horário de funcionamento do infantário por ele frequentado é das 09h00 às 17h00.

#### **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 16 DE AGOSTO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**