

## PARECER N.º 37/CITE/2021

**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 5647-FH/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 24.12.2020 da entidade empregadora “....”., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ..., a exercer funções na empresa supra identificada.

1.2. O pedido datado pela trabalhadora, de 17.11.2020 e rececionado pela entidade empregadora em 25.11.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“(…), ..., a exercer funções no ... mas que pertence ao ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Ex. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos com o seguinte horário de trabalho:*

*Das 10:00 horas às 14:00 horas (manhã);*

*Das 15:00 horas às 19:00 horas (tarde).*

*Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):*

*Das 10:00 horas às 14:00 horas (manhã);*

*Das 14:00 horas às 15:00 horas (tarde).*

*Período para intervalo de descanso diário: Das 14:00 às 15:00 horas.*

*Este horário apenas de 2 a 6 feira.*

*Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.*

(...)

*Este requerimento segue com o intuito de trabalhar de 2ª a 6ª feira entre as 10H00 e a 19H00 Horas devido ao pai do meu filho que vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente trabalhar num sistema de rotatividade na ... (comprovativo em anexo) que coincide com o fim-de-semana nos quais os colégios se encontram encerrados, o qual não existe um mecanismo legal para o menor ficar num estabelecimento próprio para crianças. Uma vez que o diálogo com a entidade patronal não foi creditado pela mesma segue este mesmo requerimento por carta registada.*

(...)"

**1.3.** A 17.12.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, expedida a 14.12.2020, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"Acusamos a recepção, em 25 de Novembro de 2020, da vossa comunicação (enviada por correio normal), onde solicita alteração do horário de trabalho, o qual mereceu a nossa atenção.*

(...)

*Relembramos que V. Exa. foi contratada, em 21/06/2016, em regime de trabalho a tempo parcial, e em 01/09/2018 passou a horário a tempo completo, para desenvolver a actividade profissional de .../ ..., em qualquer dos dois estabelecimentos de ... explorados pela empregadora.*

*Como bem sabe V. Exa., desde que regressou ao trabalho no mês de Agosto de 2020 (após gozo de licença de maternidade e subsequente lay-off simplificado), que está afectada ao ..., sito no ...; local onde tem desempenhado um horário de trabalho de 4ª feira a Domingo, de dia de descanso semanal obrigatório à segunda-feira (dia que coincide com o dia de encerramento do estabelecimento) e terça-feira.*

*Assim, à data do pedido, e no momento da presente resposta, V. Exa. está afectada ao estabelecimento denominado ..., que encerra à segunda-feira.*

*Presentemente, e por força da pandemia provocada pela doença Sars-CoV-2, esta empresa recorreu a medidas de apoio, no âmbito Programa de Estabilização Económica e Social (PEES), sendo que desde Agosto e até ao presente momento, como lhe foi transmitido, o horário de trabalho efectivo de V. Exa. encontra-se reduzido a 50%; sendo o período de horas não trabalhadas, pago pelo Instituto da Segurança Social, IP.*

*O horário parcial praticado (e que se manterá enquanto esta empresa tiver de recorrer às medidas de apoio), é de 4ª feira a Domingo, das 11h00 às 15h00.*

*E o recurso a esta medida durará, seguramente até 31 de Dezembro de 2020, prevendo-se a sua renovação no mês de Janeiro, conforme tem ocorrido e porque tal decorre da facturação, cujo evolução ou não, depende do levantamento das medidas de restrição.*

*Motivo pelo qual, desde logo, não compreendemos a apresentação do pedido de alteração de horário neste momento, em que nem sequer se encontra a prestar um horário completo, nem o prestará nos 30 dias subseqüentes à data do pedido formulado.*

*Pelo que, salvo melhor opinião, fica prejudicado o conhecimento do vosso pedido, uma vez que o mesmo não assenta em pressupostos que correspondem à realidade.*

*Sem prejuízo de, na nossa opinião, e pela fundamentação exposta ficar prejudicado o conhecimento do vosso pedido de alteração de horário, uma vez que não se encontra a praticar um horário completo, à cautela, somos ainda a transmitir o seguinte:*

*Na comunicação que nos endereçou, apesar de aludir a um horário flexível, na verdade pretende impor um horário fixo, com horas de entrada e saída estabelecidas de acordo com a sua conveniência (e parece-nos que sem atender ao período de funcionamento do restaurante, seu local de trabalho), e com exclusão de prestação de trabalho aos fins-de-semana.*

*Analisemos:*

*O horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho» - v. art. 56 n.º do Código do Trabalho (adiante, CT).*

*O que significa, na nossa opinião, que o trabalhador pode indicar a sua preferência nas horas de início e de termo, da sua actividade, mas desde que o faça dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador e, necessariamente, dentro do período de funcionamento do estabelecimento.*

*No entanto, aquilo que V. Exa. pretende na comunicação é estabelecer o seu horário de trabalho, subtraindo à entidade empregadora qualquer margem de intervenção na elaboração do horário de trabalho.*

*Resulta da vossa comunicação, um pedido de estabelecimento de horário fixo, com exclusão da prestação de actividade aos fins-de-semana, por um período não comunicado, o que não se enquadra na disciplina legal supramencionada.*

*Neste sentido tem-se manifestado a jurisprudência, v.g. o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão de 18/05/2016 e, mais recentemente, no acórdão proferido no processo n.º 3582/19.OT8LRS.L1 -4, de 29/01/2020, segundo o qual:*

*« I.- O regime especial de horário flexível previsto no art.º 56, n.º 2, do Código do Trabalho, tem por escopo a adequação do tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem um filho menor de 12 anos.*

*II.- Cabe ao empregador, no exercício do seu poder de direção, a concretização do horário de trabalho, devendo ter em atenção, designadamente, a necessidade de o trabalhador conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar (art.º 212, n.º 1 e 2, al. b., e 56/3, corpo, do CT).*

*III.- A indicação pelo trabalhador dos limites que balizarão a determinação, pelo empregador do concreto horário de trabalho há-de ter em conta, por um lado, a premência das suas responsabilidades familiares, que podem justificar limites muito apertados na indicação feita pelo trabalhador quando esta é a única forma de conciliar a sua vida familiar com a profissional, e, por outro, as necessidades de gestão e o poder de determinação do empregador.*

*IV.- Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com os colegas - de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.*

*V.- Nestas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.»*

*Ora, numa situação de normalidade, que não é actualmente a existente em nenhum dos estabelecimentos de restauração da entidade empregadora, mas que aqui se trazem à colação para apreciação - sob hipótese - do pedido formulado por V. Exa., os horários e períodos de funcionamento são os seguintes:*

***Restaurante ... (onde desempenha funções no presente momento)***

*Período de funcionamento: de terça-feira a Domingo, das 9h às 16h, com abertura ao público das 12h às 15h*

*Encerramento: Segunda-feira*

*Horários praticados pelos trabalhadores deste estabelecimento com funções iguais às de V. Exa.: - terça- feira a Domingo, das 11h00 às 15h00 (sala) e das 10h00 às 16h00 (cozinha).*

*Desde já se adianta que, o pedido de alteração de horário formulado nunca poderia proceder, uma vez que o estabelecimento/restaurante ... encerra às Segundas-feiras, pelo que esse dia sempre terá de coincidir com um dia de descanso de V. Exa.*

*Ou estaremos perante um pedido de trabalho a tempo parcial, pois considerando o encerramento da segunda-feira, e os dias de descanso que V. Exa. demanda, o período normal de trabalho proposto seria, na realidade, de 32h.*

*Motivo pelo qual, também ficaria prejudicado o conhecimento do vosso pedido, uma vez que na realidade a amplitude horária semanal nele formulada é inferior ao período normal de trabalho semanal contratado (40h/semana).*

*Mesmo que assim, não fosse, é nosso entendimento que existem necessidades imperiosas desta empresa que impediriam a aceitação da flexibilização do horário, no presente momento, porquanto, os fins-de-semana correspondem ao período de maior actividade deste restaurante, uma vez que é quando são recebidos mais clientes, como V. Exa. bem sabe.*

*Acresce que, o ... onde V. Exa. desempenha funções só serve almoços, motivo pelo qual, é impossível que faça intervalo para descanso às 14h00, quando o período de serviço de refeições ainda é bastante exigente nesse horário.*

*Merece referência o facto de a dar procedência ao vosso pedido, esta empresa teria de contratar, pelo menos, mais um trabalhador, mesmo que a tempo parcial, para a substituir aos fins-de-semana e a empresa não tem condições financeiras para suportar os custos/encargos de mais um trabalhador.*

*Por fim, e analisando a documentação remetida para fundamentar o vosso pedido, conforme consta da declaração emitida pela entidade empregadora do companheiro de V. Exa., este tem o seguinte horário de trabalho:*

*2.<sup>a</sup> feira a 6.<sup>a</sup> feira: 09h00 às 18h30*

*Sábados e Domingos: regime de prevenção uma vez por mês.*

*O que significa que, só uma vez por mês, o companheiro de V. Exa. poderá ter de trabalhar, não exigindo a actividade normal do mesmo, que o faça todos os fins-de semana.*

*Pelo que, e como sempre, teremos em devida consideração as necessidades de conciliação entre a vida profissional e familiar, que estiveram e estarão sempre subjacentes à realização do horário de trabalho de V. Exa., bem como dos demais trabalhadores; não esquecendo, contudo, o sector em que nos encontramos e as dificuldades concretas deste momento em especial.*

*Em suma:*

- a) Não podemos conhecer do vosso pedido, porquanto por força da situação pandémica, o horário de trabalho de V. Exa. está reduzido a 50%, ou seja, presta trabalho de 4h/ diárias de quarta-feira a Domingo (considerando que o estabelecimento encerra às segundas-feiras), sendo que o horário flexível solicitado não tem a conta a realidade existente;*
- b) Não podemos conhecer do vosso pedido, uma vez que o mesmo consiste numa redução do tempo de trabalho semanal, para 32h, uma vez que à segunda-feira nunca poderia desempenhar funções, pois o estabelecimento está encerrado;*
- c) Por hipótese de raciocínio, mesmo que actualmente prestasse um horário de trabalho completo (40h/semana), o vosso pedido não tem em consideração o período de funcionamento do estabelecimento (9h às 16h, de terça-feira a domingo), e necessidades imperiosas da empresa, impedem a contratação de outro trabalhador (mesmo que a tempo parcial), para a substituir aos fins-de-semana, não sendo esta empresa obrigada a incorrer em custos extra com a contratação de novos trabalhadores.*
- d) Não obstante, creia V. Exa. que sempre que necessitar estaremos à vossa disposição para conciliarmos da melhor forma e mediante acordo, as vossas necessidades familiares e as necessidades desta empresa.*

(...)"

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, remetida em 18.12.2020, cujo teor se transcreve:

"(...)

*No seguimento da carta enviada com a recusa do horário flexível a qual não concordo, explico e sito que o objetivo é poder ficar com o meu filho menor de 12 anos aos fins-de-semana, uma vez que o pai trabalha ... uma vez por mês na escala presente (inclui disponibilidade total durante todos os dias da semana a qualquer hora) o qual pode ser alterado para mais que uma vez por mês devido a assegurar os serviços ..., esta mesma disponibilidade faz com que o pai no fim-de semana em caso de intervenção não tenha instituição legal para o menor ficar uma vez que no presente horário estou a trabalhar no .... Como explico tenho total disponibilidade para trabalhar de 2 F a 6 F, não me encontro a "impor um horário fixo" uma vez que tenho total flexibilidade desde as 8H00 da manhã até as 20H00 (horário do colégio onde o menor se encontra). Na citação IV indica "sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo o suficiente premente, em situação de beneficiária exclusiva -ao contrário do que acontece com os colegas", esta citação indica que a entidade empregadora não equaciona as dificuldades em que se o pai e a mãe trabalhem ambos ao fim-de-semana onde fica o menor? Encontro-me a trabalhar no ... desde Agosto de 2020 mas desde 21 de junho de 2016 que me encontrava no ... a qual fui transferida sem motivo nem consulta sendo estes os dois estabelecimentos explorados pela empregadora o horário que coloquei na altura que efetuei o pedido do requerimento de horário flexível era possível no estabelecimento ... uma vez que operava de 2ª Feira a 6ª Feira com folgas aos fins-de-semana, a qual pedi para voltar e me foi recusado sendo transferido um outro colega na qual não tinha responsabilidades de força maior aos fins-de-semana. Caso não seja possível pretendo um horário a tempo parcial na qual tenho total disponibilidade de terça-feira a sexta-feira no horário do colégio acima descrito. Como referi na escala presente o pai trabalha um fim-de-semana por mês mas como já aconteceu anteriormente pode necessitar de trabalhar mais que um pelo que a citação "teremos em devida consideração as necessidades de conciliação entre as vidas profissionais e familiares, que estiveram e estarão sempre a subjacentes à realização do horário de trabalho" tal não sucedeu até a presente data uma vez que nos fins-de-semana que o meu*

*companheiro prestou serviço não me foi facilitado nem um dos dias do fim-de-semana na qual eu expliquei a entidade patronal que não tinha onde ficar o menor. Desde Junho de 2019 até Agosto do presente ano não efetuei atividade laborar no início devido a gravidez de risco no seguimento a licença de maternidade e subsequente o lay-off, a entidade empregadora coloca que teria de suportar os custos/encargos de mais um trabalhador e não tem condições financeiras caso me fosse concedido o horário parcial, se durante os 13 meses que tive ausente a entidade laborar teve capacidade para funcionar na máxima força fora da situação pandémica teria de agora com um menor volume de trabalho contratar? Esta questão não se enquadra com o objetivo deste requerimento presente no artº 56 uma vez que como já referi apenas tenho a necessidade de ficar com o menor quando o pai presta um serviço imprescindível ao país ao fim-de-semana, uma situação abrangente desde artigo de lei.*

*(...)*”

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do nº 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2 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”.
- 2.3 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.

- 2.4** 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).
- 2.5** 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”.
- 2.6** 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.

**2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“ 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.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

**2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e 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 de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou

doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível 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”.

**2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.9.3.** 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, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** 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>

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º 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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.10.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

**2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. 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 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.

- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No contexto descrito, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que o seu horário de trabalho se realize das 10:00 horas às 19:00 horas, com intervalo das 14h00 às 15h00, de segunda a sexta-feira, por ser mãe de um filho menor de 12 anos, com 1 ano de idade, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar a devida assistência e acompanhamento ao filho, em virtude do progenitor do menor prestar trabalho em sistema de rotatividade na ..., que coincide com o fim-de-semana nos quais os estabelecimentos pré-escolares se encontram encerrados, sendo imprescindível que um dos progenitores possua horário que permita a devida assistência e acompanhamento do menor.
- 2.15** Esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

- 2.16** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.17** Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.” (negrito nosso).
- 2.18** Quanto à indicação de pretender horário de trabalho de segunda a sexta-feira, ou seja, com exclusão de sábado e domingo, remete-se a este propósito para o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: “*Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.*” (sublinhado nosso)
- 2.19** É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o

direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

**2.20** A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.

**2.21** Assim, não deve a entidade empregadora basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço.

**2.22** De acordo com a intenção de recusa, o pedido não se mostra compatível com o conceito de horário flexível ao pretender a dispensa de trabalho aos fins-de-semana. A este propósito remete-se para o ponto 2.15 a 2.18. do presente parecer.

**2.23** Alega ainda em síntese o seguinte:

- a) Não poder conhecer do pedido da requerente, porquanto por força da situação pandémica, o seu horário de trabalho, está reduzido a 50%, ou seja, presta trabalho de 4h/ diárias, das 11h às 15h, de quarta-feira a domingo, com folgas à segunda e terça-feira, sendo que o horário flexível solicitado não tem em conta a realidade existente;
- b) Não poder conhecer do pedido da requerente, uma vez que o mesmo consiste numa redução do tempo de trabalho semanal, para 32h, uma vez que à segunda-feira nunca poderia desempenhar funções, pois o estabelecimento está encerrado;
- c) Ainda que atualmente, prestasse um horário de trabalho completo (40h/semana), o pedido da requerente, não tem em consideração o período de funcionamento do estabelecimento (9h às 16h, de terça-feira a domingo), e

necessidades imperiosas da empresa, impedem a contratação de outro trabalhador (mesmo que a tempo parcial), para a substituir aos fins-de-semana, não sendo esta empresa obrigada a incorrer em custos extra com a contratação de novos trabalhadores.

- 2.24** De acordo com o teor do próprio pedido e da intenção de recusa, verifica-se que o pedido de horário flexível da trabalhadora não se mostra adequado ao horário de trabalho praticado presentemente, de 4h diárias e 20h semanais, porquanto apresenta um pedido para horário de trabalho de 8 h diárias e 40 h semanais. A requerente deveria ter apresentado pedido de horário flexível que compreendesse o horário praticado presentemente, bem como o horário flexível pretendido quando regressasse ao período normal de trabalho de 8h diárias, o que sucederá quando terminarem as medidas de apoio às empresas motivadas pela pandemia provocada pela Covid-19 ou quando a entidade empregadora entender que existem condições para tal.
- 2.25** Ainda que as 4h de trabalho diário que presta presentemente, das 11h às 15h, se insiram na amplitude horária requerida no seu pedido de horário flexível, a análise do pedido terá de ter em conta o pedido formulado em termos globais, sendo possível concluir das declarações prestadas à CITE pela entidade empregadora, aquando do pedido de envio do contrato de trabalho da requerente e respetivos aditamentos, que foi contratada para trabalho a tempo parcial de 20h/semana, em 5 dias da semana e em 01.09.2018 passou a laborar em tempo completo, ou seja, 40h/semana. Aliás, o PNT da requerente já resultava do pedido, cuja formulação compreende 8h/dia e 40h/semana, bem como da intenção de recusa. Do contrato de trabalho remetido resulta ainda que *“o local de trabalho da Segunda Outorgante será o local onde funciona o “...”, ou noutro que lhe venha a ser determinado de acordo com o Código do Trabalho, a CTT e o regulamento interno da empresa.*
- 2.26** Neste sentido, verifica-se que o pedido apresentado não respeita o período normal de trabalho semanal para o qual a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada, na medida em que não considera o dia de encerramento do estabelecimento, que ocorre às segundas-feiras. Tal



circunstância, associada ao facto de pretender gozar as suas folgas ao sábado e domingo leva a que apenas preste trabalho em 4 dias da semana, o que perfaz 32 horas semanais e não 40h semanais. O mesmo sucederia, caso a requerente houvesse apresentado horário flexível ajustado às 20h que presentemente pratica, porquanto trabalharia apenas 16h e não as 20 h. a que está obrigada a trabalhar.

- 2.27** Igualmente, o horário requerido não respeita o horário de funcionamento do estabelecimento onde presta serviço. Com efeito, a requerente apresenta um horário flexível das 10h00 às 19h00, quando o horário de funcionamento do estabelecimento é das 09h00 às 16h00 e a abertura ao público é das 12h00 às 15h00. Se é certo que o horário de funcionamento do estabelecimento não compreende 8h/dia, mas apenas 7h/dia, o que não foi explicado pela entidade empregadora, tal não prejudica a conclusão contida neste ponto e no ponto precedente do parecer, sendo evidente que o horário requerido não se contém nos limites do horário de abertura e fecho do estabelecimento, bem como não respeita o período normal de trabalho semanal, seja de 35h ou de 40h.
- 2.28** Face ao exposto, o pedido não cumpre os requisitos do artigo 56º do Código do Trabalho.
- 2.29** Assim, cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho que obedeça ao período normal de trabalho a que se encontra contratualmente vinculada (diário e semanal) e com respeito pelo horário de funcionamento do estabelecimento onde labora.
- 2.30** De referir, que em sede de apreciação a requerente manifestou a vontade de realizar horário a tempo parcial, caso não fosse possível atender ao seu pedido de horário flexível. Por este facto, chama-se a atenção para o disposto no artigo 55º e 57º do Código do Trabalho, que regula o regime do trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.

**2.31** Saliente-se 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 proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1.** 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 ....
- 3.2.** 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 e, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 20 DE JANEIRO DE 2020.**