

**PARECER N.º 255/CITE/2019**

**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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1649/FH/2019

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 18.04.2019 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 de técnica de restauração, no ... .

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 14.03.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“(...)Conforme é do V/ conhecimento fui admitida (...) em 3 de Maio de 2010, exercendo atualmente as funções profissionais de técnica de restauração, que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.*

*Ora, por motivo de ter uma filha menor, com 10 anos de idade, solicito a V.Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*

*Remeto, ainda, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido (doc. 1) na qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo - 57.º do CT).*

*Por último e, uma vez 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*

*horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse compreendido entre as 08:30 e as 18:30 horas, de segunda-feira a sexta-feira, com intervalo para a refeição de uma hora, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo.*

*(...)"*

**1.3.** A 08.04.2019 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, expedida a 03/04/2019, nos termos que a seguir se reproduzem e para o qual se remete para todos os efeitos legais:

*"(...)No seguimento da carta que nos endereçou, datada de 12 de março de 2019, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção, informamos que é nossa intenção recusar o pedido para trabalhar em regime de horário flexível, com fundamento em exigências imperiosas relativamente ao funcionamento do serviço em causa (cafetaria e restauração).*

*De facto, V. Exa. solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, de segunda-feira a sexta-feira, em observância a um horário de trabalho compreendido entre as 08:30 e as 18:30 horas, até a filha completar 12 anos de idade. Nesse sentido, alega residir com a sua filha menor (10 anos de idade), em regime de comunhão de mesa e habitação.*

*Ora, conforme é do pleno conhecimento de V. Exa., o contrato de trabalho celebrado com o ... destina-se ao exercício das funções de empregada de balcão, em cumprimento de um horário de trabalho de 8 horas diárias e 40 horas semanais, tal como previsto na cláusula quarta do seu Contrato de Trabalho.*

*Sendo certo que à data da contratação de V. Exa., a sua prestação laboral era na cafetaria, de segunda-feira a sexta-feira, no período das 07:30 às 16:30 horas (turno da manhã) e das 11:00 às 20:00 horas (turno da tarde), de forma rotativa. O que fez durante vários anos.*

*Com a abertura do refeitório, em funcionamento todos os dias da semana e fins de semana (inclusive feriados), este ... procedeu à contratação de três novas funcionárias em regime de horário rotativo constituído por dois turnos: um compreendido entre as 7:30 e as 16:30 horas (turno da manhã); outro compreendido entre as 12:30 e as 21:30 horas (turno da tarde), no sentido de fazer face às exigências do serviço e garantir a sua prestação efetiva.*

*Acontece que devido ao aumento efetivo de clientes em ambos os serviços foi decidido, sempre em cumprimento do horário de trabalho respetivo, que as equipas da cafetaria e do refeitório passariam a ser apenas uma, apoiando-se mutuamente, até considerando a proximidade física dos locais e os serviços em causa.*

*Constata-se, presentemente, que os serviços da cafetaria e do refeitório têm vindo a registar um aumento de afluência crescente. Esta situação, conforme também é do conhecimento de V. Exa. está sobretudo relacionada com a ... e o atendimento respetivo de alunos e docentes daquela, principalmente nos períodos de manhã (entre as 08h00-09h30- início das aulas) e os períodos da tarde (entre as 17h30 e as 19h00- fim das aulas (início período de aulas pós-laboral)).*

*Por este motivo, numa lógica absoluta de otimização e gestão de recursos, a direção deste ... decide, no início do presente ano de 2019 (com o recomeço do ano letivo da escola referida anteriormente) extinguir o horário que V. Exa. estava no momento a praticar (09h00-18h00), por forma a garantir não só a abertura (antes das 08h00) e encerramento (cafetaria - 18h30) mas também para fazer face ao número de clientes e volume de serviço que efetivamente se verifica nos horários supra identificados.*

*V. Exa., como bem saberá, sempre foi envolvida nesta alteração/extinção, nomeadamente o responsável de serviço sempre procurou conciliar, tanto quanto possível, as efetivas e imperativas necessidades do serviço e da organização, com as suas necessidades pessoais (e dos restantes colegas colaboradores), sendo certo que V. Exa. nunca logrou alcançar ou propor qualquer outra solução.*

*Assim e por todo o exposto, sempre se dirá:*

*Por forma a garantir os serviços referidos a todos os clientes, bem como a abertura e encerramento dos serviços em causa (cafetaria e refeitório), **os horários atualmente em vigor são:***

- a) Organizados por 3 turnos diários- semanais/segunda-feira a sexta-feira;*
- b) Organizados por 2 turnos diários -fins de semana;*
- c) Organizados nos seguintes turnos semanais:*

*i. 1º turno: 07h00 -16h00 (garante a abertura dos serviços- cafetaria e refeitório- e a hora de maior afluência matinal);*

- ii. 2º turno: 11h00 às 20h00 (garante o encerramento dos serviços -cafetaria - e a hora de maior afluência da tarde bem como a hora do almoço);
  - iii. 3º turno: 12h30 às 21h30 (garante o encerramento dos serviços - refeitório- e o apoio na hora de maior afluência da tarde, bem como a hora do jantar).
- d) Organizados nos seguintes turnos aos fins de semana:
- i. 1º turno: 07h30 -14h30 (garante a abertura do serviço- refeitório);
  - ii. 2º turno: 14h30 às 21h30 (garante o encerramento do serviço - refeitório).

Conforme é também do seu conhecimento, afetos à prestação dos serviços de cafetaria e refeitório, na sua equipa estão 9 colaboradores (incluindo V. Exa.) que asseguram a prestação dos serviços a todos os clientes.

Na conciliação da gestão, organização e necessidades dos serviços, encontramos a seguinte elaboração de escala:

- a) Abertura de cafetaria (08h00)- necessidade de 1colaborador (a partir das 07h00 - atos preparativos para a abertura);
- b) Encerramento da cafetaria (19h00)- necessidade de 1colaborador (até às 20h00- atos preparativos para o encerramento);
- c) Abertura de refeitório (08h00) - necessidade de 2 colaboradores (a partir das 07h00-atos preparativos para a abertura);
- d) Encerramento e refeitório (21h00)-necessidade de 3 colaboradores (até às 21h30- atos preparativos para o encerramento).

Só com a execução dos referidos turnos, cujos horários são distribuíveis rotativamente, é que este ... consegue garantir:

- a) A abertura dos referidos serviços entre as 08:00 e as 21:00 horas;
- b) O cumprimento de todos os procedimentos organizativos e legais de que dependem a abertura e fecho, tais como serviços de limpeza, entre outros;
- c) A presença assegurada do número mínimo de colaboradores durante o período de funcionamento dos serviços;
- d) O atendimento razoável e de acordo com as expectativas do serviço e dos clientes na cafetaria e refeitório;
- e) Trocas de turno suportadas e organizadas.

De facto, até pelo quadro/tabela infra, se pode constatar que as efetivas necessidades de serviço impõem a presença, tanto no turno da manhã, como no turno da tarde, de pelo menos 7 dos 9 colaboradores deste serviço, senão vejamos:

(...)

*Devendo ainda considerar-se que dos 9 colaboradores do serviço, 1 deles é o responsável de serviço e, como tal, exerce funções diferenciadas em relação aos restantes (gestão de serviço, horários, aprovisionamento e outras) pelo que efetivamente disponíveis estão 8 colaboradores.*

*Destes 8 colaboradores, considerando que, conforme a tabela supra, as efetivas necessidades dos serviços em causa exigem 7 colaboradores diariamente, teremos ainda de considerar todas as normais vicissitudes decorrentes de uma relação laboral, como sejam:*

- a) Folgas- considerando que o serviço funciona 7 dias por semana;*
- b) Férias;*
- c) Ausências não previstas ou outras.*

*Por todo o exposto, o horário que V. Exa. solicita- eliminando por completo a abertura e encerramento de qualquer um dos serviços e os picos de maior afluência e implicando, para além do mais, uma troca de turnos nos momentos de maior afluência de clientes- não se coaduna, de todo em todo, com as exigências imperiosas relativamente ao funcionamento deste ... e a necessária prestação de serviços de cafetaria e refectório não só aos clientes do ... e seus colaboradores, mas também aos alunos e docentes da escola supra referida.*

*Por muita vontade que este ... possa ter em agilizar o horário de V. Exa. para servir as suas necessidades familiares específicas, a verdade é que tal hipótese implicaria a contratação de pessoal para exercer funções no turno da manhã e no da tarde.*

*Isto para além do facto de se considerar que para além de V. Exa., também existem outros colaboradores dos mesmos serviços com necessidades familiares semelhantes e que, nesse sentido, não poderão ser discriminados negativamente, sobre pena de se colocar em causa o normal funcionamento desta instituição e da garantia dos direitos daqueles colaboradores.*

*A tudo isto acresce ainda o facto de V. Exa. solicitar um horário em que não cumpre o horário estipulado para o turno da manhã, nem o horário estipulado para o turno da noite, quando o funcionamento dos referidos serviços impõem que se cumpram os turnos referidos supra.*

*O ... sempre se pautou por valores de ética e transparência, pelo que sempre se mostrou disponível a facilitar a conciliação da vida profissional com a vida familiar de todos os seus colaboradores, por forma a garantir a concretização deste direito constitucionalmente previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.*

*No presente caso acontece que, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas a que V. Exa. está obrigada e para as quais foi contratada, o seu pedido não se enquadra -por todo o exposto - no funcionamento do serviço onde exerce funções, dado que nenhum dos turnos disponíveis se inicia às 08:30 ou termina às 18:30 horas, ou sequer se pode considerar um novo horário ou horário intermédio, analisando as efetivas necessidades de serviço e as reais circunstâncias que o mesmo enfrenta e as necessidades de colaboradores em simultâneo, o que exigiria, sem mais, contratação de novos colaboradores, o que não se vislumbra atualmente.*

*Por tudo o que foi exposto, é intenção deste ... recusar o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, uma vez que o mesmo põe em causa exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento dos serviços e da instituição.*

*Para além disso e apesar de não ter sido requerida a sua substituição, sempre diremos que atualmente estamos impossibilitados de a substituir ou promover uma redução de horário de V.Exa., sob pena de colocarmos em causa, conforme supra, os períodos de abertura e fecho dos serviços bem como a capacidade de gestão dos períodos de maior afluência.*

*Nos termos do artigo 57º do Código do Trabalho, V.Exa. poderá, caso o entenda, apresentar por escrito uma apreciação à presente intenção de decisão, seguindo-se os demais e ulteriores termos legalmente previstos.*

*(...)*

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 16/04/2019, nos termos a seguir transcritos:

*"(...)resulta do art. 56.º do Código de Trabalho que "O trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível(...)".*

*Ora, como de resto já é do conhecimento de V. Exas., a requerente encontra-se exactamente nessa condição- cfr. atestado da Junta de Freguesia.*

*A requerente encontra-se divorciada e vive em comunhão de mesa e habitação com a sua filha, sendo que menor, de 10 anos.*

*O horário do estabelecimento de ensino frequentado pela citada menor encerra pelas 19.00h em dias úteis e encontra-se igualmente encerrado todos os Sábados e Domingos.*

*O progenitor da menor encontra-se a residir em França não prestando qualquer tipo de acompanhamento à menor encontrando-se as responsabilidades entregues exclusivamente à requerente quer nas questões da vida corrente quer naquelas de particular e especial relevância tudo cfr. doc. 1 que se junta.*

*O horário que a requerente cumpria desde há cerca de três anos até esta parte, compreendia um período de trabalho entre as 09.00h e as 18.00h de Segunda Feira a Sexta-Feira com dias de descanso semanal aos Sábados e Domingos o que lhe permitia entregar e recolher a filha no e ao estabelecimento de ensino citado bem como acompanhar e guardar a menor a partir das 19.00 em dias de semana e aos Sábados e Domingos.*

*(...)*

*Ora, ao contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho flexível proposto, a respondente teria naqueles referidos dias de Segunda a Sexta sempre o período antes das 09.0h e a partir das 18.30h- e todos os fins de semana, momentos em que estava livre e, absolutamente essenciais aos seus afazeres pessoais e sobretudo familiares e maternos.*

*(...)*

*O pai da sua filha pura e simplesmente não presta esse acompanhamento ou apoio.*

*O cumprimento pela requerente do seu actual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixa de dispor do período supra aludido antes das 09.00h e a partir das 18.30h momento em que a escola encerra para cuidar e acompanhar a sua filha bem como aos Sábados e Domingos.*

*Sucedem que, nessas horas a sua filha tem de ficar com a ora requerente, não havendo mais ninguém que a possa guardar e acompanhar não tendo a requerente qualquer solução para o acompanhamento da sua filha durante todos esses períodos do dia nomeadamente para ir levar e buscar a sua filha à escola e ficar com ela depois disso bem como aos Sábados e Domingos. Não tem nesse aspecto qualquer solução a título gracioso sendo que a título oneroso não dispõe de capacidade económica para assim optar.*

*A requerente sugeriu tal horário entre outros mas sem limitação de forma a poder entregar e recolher a menor à escola e ficar com ela após esse momento, e acompanhá-la aos Sábados e Domingos nos períodos supra não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento de V. Exas. nem de obter para si qualquer privilégio em relação aos demais colegas como parece ser essa a V/ interpretação.*



*Frise-se, a Requerente está sozinha nos cuidados à sua filha e não tem mais ninguém a quem recorrer.*

*Ora,*

*Convém referir em primeiro lugar que o pedido do trabalhador não só está formulado nos termos legais como observado os requisitos previstos no artigo 56.º do CT, n.ºs 2.4, 2.4.1, e 2.4.2. não sendo por demais sublinhar a doutrina unânime no sentido de considerar 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 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, tal como decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho(...)*

*Por outro lado, convirá acrescentar que subjacente às exigências de fundamentação da recusa por parte da lei às entidades empregadoras, encontra-se a preocupação enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de promover a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e os/as outros/as trabalhadores/as.*

*E, a CITE, ao analisar, nos termos legais, os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível e análise que faz caso a caso, aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excepcionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um / a trabalhador/a, (...).*

*(...)*

*Com efeito, a requerente faz por demonstrar a impossibilidade de prestar trabalho no horário a que presentemente se encontra adstrita, uma vez que, como de resto é do V/ conhecimento, não tem familiares, nem qualquer outra pessoa, nas proximidades da área em que reside, que possam entregar e recolher a menor na escola ou acompanhá-la no período que se segue ao seu encerramento, bem como não é do seu conhecimento qualquer instituição que preste este serviço e ainda que assim sucedesse, certamente não conseguiria suportar os encargos e custos inerentes a tal.*



*Por outro lado, considerando a estrutura e modo de funcionamento da empresa, não resulta fundamentação apresentada por V. Exas. a impossibilidade de substituir a trabalhadora, ou mesmo uma necessidade imperiosa e prejudicial para V. Exas de contratar nova colaboradora para substituir a Requerente no período em que está ausente.*

*Com efeito, existem diversos colaboradores com conhecimento e aptidão para exercer as funções da requerente nos períodos em que a mesma não pode estar presente, podendo não só prestar serviço nesse período como substituí-la.*

*Sendo igualmente certo que o horário ora proposto não colide com a realização de quaisquer outros deveres laborais e organizacionais e/ou serviço da empresa - nem Vexas. especificam quais as concretas tarefas operacionais e administrativas saem prejudicadas pela alteração de horário - sendo igualmente certo que para além dos oito colaboradores que referem, detém no seu quadro de pessoal, um outro que muito embora com diversa categoria desempenha as mesmíssimas tarefas e tem similares responsabilidades funcionais da respondente.*

*Aliás nos períodos de ausência da requerente - férias, baixas ou quaisquer outro - é um dado adquirido que o serviço não saiu prejudicado por tal circunstância.*

*Ademais, mesmo que os genéricos e vagos argumentos apresentados por Vexas. correspondessem à realidade e frise-se não correspondem, tomando os mesmos em consideração não se percebe, nem Vexas. o explicam com factos concretos porque é que a circunstância da requerente passar a desempenhar as suas funções no horário que requer iria prejudicar o serviço na empresa.*

*Limitam-se a genericamente assim o arguir sem no entanto descreverem as razões e fundamentos em concreto que justificam tal conclusão.*

*Aliás V. Exas. confessadamente admitem que o mercado é volátil e o volume e quantidade do serviço sofre - como de resto sucede em todas as empresas e é do conhecimento geral - diversas oscilações pelo que cingirem-se às afirmações vertidas na V/ resposta é meramente conclusivo e insuficiente.*

*E assim sendo, face ao exposto, e ao que crê a requerente, não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo certo que ao contrário do imposto legalmente as alegações da empregadora nessa matéria ou são genéricas, abstractas e vagas, amputadas de qualquer facto concreto que as materialize ou consubstancie, ou têm por base meras hipóteses e juízos de valor sem qualquer sentido.*

*(...)"*

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia parcial do acordo de regulação do poder paternal e cópia dos mapas com horário de trabalho do serviço onde a requerente exerce funções, relativo a janeiro, fevereiro e março de 2019.

## 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 n.º 3 do artigo 3.º 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 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”.

2.3 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 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “*políticas da*

*família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

- 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>

**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:

---

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

- 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 desígnios 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 caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível durante um período de 2 anos, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade entre as 08h30 e as 18h30, com intervalo de descanso de uma hora, de segunda a sexta-feira, por ser mãe de uma criança com 10 anos de idade, menor de 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido no facto de se encontrar divorciada e a menor depender unicamente da requerente para a prestação de cuidados, dada a ausência do progenitor que se encontra em França e não possuir suporte familiar, não tendo quem possa acompanhar a menor antes e após o fecho da escola e aos sábados e domingos.
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão 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** 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." (sublinhado nosso)

**2.17** E, o mesmo se afirma 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.

**2.18** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:

a)- Com a abertura do refeitório, em data não indicada, foi necessário contratar mais 3 funcionárias e registou-se um aumento de clientes que, com o decorrer do tempo tem vindo a intensificar-se tendo-se decidido, que as equipas da cafetaria e do refeitório passariam a ser apenas uma, apoiando-se mutuamente, até considerando a proximidade física dos locais e os serviços em causa. Devido ao contínuo aumento de utentes, relacionado com a ... e o atendimento respetivo de alunos e docentes daquela, principalmente nos períodos de manhã (entre as 08h00- 09h30- início das aulas) e os períodos da tarde (entre as 17h30 e as 19h00- fim das aulas (início período de aulas pós-laboral), o empregador decide, no início do presente ano de 2019, numa lógica absoluta de otimização e gestão de recursos, extinguir o horário que a requerente estava no momento a praticar (09h00-18h00), por forma a garantir não só a abertura (antes das 08h00) e encerramento (cafetaria - 18h30) mas também para fazer face ao número de clientes e volume de serviço que efetivamente se verifica nos horários supra identificados.

b)- Por forma a garantir os serviços referidos a todos os clientes, bem como a abertura e encerramento dos serviços em causa (cafetaria e refeitório), os horários atualmente em vigor são:

- i- Organizados por 3 turnos diários- semanais rotativos, de segunda-feira a sexta-feira, distribuídos da seguinte forma: 1º turno: 07h00 -16h00 (garante a abertura dos serviços- cafeteria e refeitório- e a hora de maior afluência matinal); 2º turno: 11h00 às 20h00 (garante o encerramento dos serviços - cafeteria - e a hora de maior afluência da tarde bem como a hora do almoço); 3º turno: 12h30 às 21h30 (garante o encerramento dos serviços - refeitório- e o apoio na hora de maior afluência da tarde, bem como a hora do jantar).
  - ii- Organizados por 2 turnos diários rotativos, aos fins de semana, distribuídos da seguinte forma: 1º turno: 07h30 -14h30 (garante a abertura do serviço- refeitório) e 2º turno: 14h30 às 21h30 (garante o encerramento do serviço - refeitório).
- c)- Refere que afetos à prestação dos serviços de cafeteria e refeitório, existe uma equipa de 9 colaboradores, incluindo a requerente que asseguram a prestação dos serviços a todos os clientes e que as efetivas necessidades de serviço impõem a presença, tanto no turno da manhã, como no turno da tarde, de pelo menos 7 dos 9 colaboradores deste serviço, devendo ainda considerar-se que dos 9 colaboradores do serviço, 1 deles é o responsável de serviço e, como tal, exerce funções diferenciadas em relação aos restantes (gestão de serviço, horários, aprovisionamento e outras) pelo que efetivamente disponíveis estão 8 colaboradores.
- d)- Por último, alega que o horário que a requerente solicita, eliminando por completo a abertura e encerramento de qualquer um dos serviços e os picos de maior afluência e implicando, para além do mais, uma troca de turnos nos momentos de maior afluência de clientes- não se coaduna, de todo em todo, com as exigências imperiosas relativamente ao funcionamento deste ... e a necessária prestação de serviços de cafeteria e refeitório não só aos clientes do ... e seus colaboradores, mas também aos alunos e docentes da escola supra referida.

- 2.19** 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.
- 2.20** 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.
- 2.21** De acordo com a intenção de recusa, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra no horário a que a requerente está obrigada, por força da organização do serviço.
- 2.22** Com efeito, tendo os horários sofrido alteração no início do corrente ano, por razões gestionárias explanadas na intenção de recusa, verifica-se que o horário das 09h00 – 18h00 praticado pela requerente foi extinto, não constando dos mapas de horário de trabalho relativos ao 1º trimestre do ano de 2019 e resulta igualmente, evidente, que o horário requerido das 08h30 às 18h30, com intervalo de descanso de uma hora, não se ajusta aos horários praticados no estabelecimento e que a seguir se indicam: das 07h00 às 16h00; das 11h00 às 20h00 e das 12h30 às 21:30h, de segunda a sexta-feira; Como se denota, o horário requerido pela trabalhadora, das 08:30h às 18:30h, não possui correspondência com os turnos praticados, não estando presente na abertura ou encerramento do serviço, não se mostrando assim, compatível com a organização do serviço.
- 2.23** Tal como já mencionado, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a propõe o horário que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. Importa todavia, ressaltar que este direito do/a trabalhador/a que lhe permite escolher

as horas de início e termo do período normal de trabalho, se encontra balizado por regras, conforme se extrai do n.º 2 do artigo 56.º do CT, que estabelece que *“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”*(sublinhado nosso). No tocante aos limites a que o/a trabalhador/a está sujeito/a na escolha do horário flexível, tem sido entendimento desta Comissão, que o horário de funcionamento do estabelecimento e os tempos de organização do trabalho já elaborados pela entidade empregadora, devem ser tidos em consideração, por serem susceptíveis de acarretar um prejuízo inoportável para a empresa, sem prejuízo de outros aspectos que possam afetar o normal funcionamento da empresa.

- 2.24** Acresce que a a trabalhadora tomou conhecimento da intenção de recusa e apresentou a sua apreciação, reiterando a necessidade de um horário que lhe permita acompanhar e cuidar da sua filha menor, que se encontra aos cuidados exclusivos da progenitora, mas não se pronuncia quanto à alteração dos horários existentes em vigor no início do ano e não indica qualquer facto que possibilite a atribuição do horário requerido, sem colidir com o funcionamento regular do serviço de cafetaria e refeitório, pelo que inexistem no processo factos que contrariem o alegado pelo empregador quanto aos horários praticados.
- 2.25** Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56.º do CT, por não ser enquadrável nos tempos de trabalho praticado no estabelecimento e compatível com a organização do serviço.
- 2.26** A este propósito será de lembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, que deverá fundamentar a eventual impossibilidade de conceder o regime de horário solicitado de forma a demonstrar inequivocamente a impossibilidade de funcionamento do serviço e/ou a impossibilidade de substituir o/a requerente. Caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que

todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.

- 2.27** 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, desde que ajustado aos tempos de organização do trabalho do estabelecimento.
- 2.28** 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 protecção 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 ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro dos turnos praticados e compatível com a organização de funcionamento do serviço.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e

peçoal, 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA**