

## PARECER N.º 648/CITE/2020

**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 5087-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, a 09.11.2020, via carta registada com AR, 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 as funções de Educadora Social naquela organização.

**1.2.** Através de carta entregue PMP em 14.10.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«Eu, ..., Técnica Superior de Educação Social, venho, muito respeitosamente, decorrente das responsabilidades familiares que me pertencem e cujas obrigações estão adstritas, requerer a V. Exas. se dignem conceder que eu passe a trabalhar em regime de horário flexível, a ser fixado da seguinte forma:*

*De segunda a sexta-feira, com início da prestação de trabalho às 9:45 e termo da prestação de trabalho às 16:45.*

*O presente pedido assenta no facto de eu ter um filho menor, com 1 ano de idade, que comigo vive em comunhão de mesa e habitação (declaração em anexo), e não ter apoio familiar ou empregada doméstica que assegure o acompanhamento do meu filho, designadamente, para o ir levar e buscar à creche e prestar-lhe todos os cuidados necessários e adequados à sua idade.*

*Acresce que, o progenitor do menor exerce atividade profissional, em regime de tempo completo, e encontra-se impedido de prestar auxílio.*

*Na expectativa do deferimento do pedido ora formulado, o horário que vier a ser elaborado deve ainda atender que me encontro em período de amamentação (2 horas diárias) o que deverá ser devidamente conjugado com o requerido exercício da prestação de trabalho em regime flexível».*

1.3. Por carta registada com AR remetida pelo empregador, a trabalhadora recebeu a intenção de recusa daquele em 30.10.2020, com o seguinte teor:

*«Acusamos a receção do pedido de alteração do horário de trabalho entregue em mão, no passado dia 14 de outubro de 2020, o qual mereceu a nossa melhor atenção. Porém, adiantamos que é nossa intenção recusar o V. pedido, pelos motivos que infra passaremos a especificar, sendo que a razão essencial, relativa às necessidades da nossa instituição, tem sido sucessiva e reiteradamente transmitida a V. Exa., desde há sensivelmente três anos, quando primeiramente nos solicitou a alteração do seu horário de trabalho.*

*Esclareça-se, desde já, que a possibilidade de solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível se traduz na escolha, pelo trabalhador, 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 Código do Trabalho (abreviadamente CT). Posto isto,*

*1 — Do pedido de horário flexível*

*O pedido que V. Exa. nos formula funda-se no facto de ter um filho menor, com 1 ano de idade, e não ter apoio familiar (o progenitor do menor exerce atividade profissional a tempo inteiro e encontra-se impedido de prestar auxílio, muito embora não seja especificado o respetivo horário de trabalho e se o mesmo abrange os sábados) ou empregada doméstica que assegure o acompanhamento daquele, designadamente, para o ir levar e buscar à creche (cujo horário de entrada e de saída também não se especifica) e prestar-lhe todos os cuidados necessários e adequados.*

*Assim motivada, V. Exa. solicita-nos a fixação de um regime de horário flexível, da seguinte forma: de segunda a sexta-feira, com início às 9:45 e termo às 16:45, a conjugar, ainda, com o período de amamentação de duas horas.*

*Porém, o horário que determinou a contratação de V. Exa. e que ficou estabelecido no contrato de trabalho celebrado, implica a prestação de 35 horas de trabalho semanais, distribuídas de terça-feira a sábado, da seguinte forma: 13 às 16 horas e das 17 às 21 horas.*

*Do confronto deste circunstancialismo, resulta, desde logo, que V. Exa. peticiona para além daquilo que a Lei lhe permite.*

*Especificando, da comunicação que nos entregou constam, não um, mas sim três pedidos relacionados com a alteração do seu horário de trabalho:*

*§ Pede um horário fixo das 9:45 às 16:45;*

*§ Pede um horário fixo de segunda-feira a sexta-feira e, como decorrência daqueles;*

*§ Solicita (implicitamente) uma redução na carga horária de trabalho diária.*

*Começando por este último ponto, constata-se que a amplitude horária diária solicitada é inferior ao período normal de trabalho diário a que a V. Exa. está contratualmente obrigada (7*

*horas/dia), pois pede para iniciar a sua atividade às 9:45 e terminar às 16:45, perfazendo, deste modo, apenas 6 horas de trabalho diárias (dado que a hora remanescente é hora de descanso/pausa para o almoço).*

*Cumpriria V. Exa., conseqüentemente, um horário semanal de 30 horas, inferior às 35 horas contratadas.*

*Assim, dado que amplitude do horário de trabalho solicitado não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido nos artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário a que a Trabalhadora se encontra contratualmente obrigada, rejeita-se o seu pedido.*

*Por outro lado, por referência ao segundo ponto acima assinalado, o pedido de fixação de horário flexível não tem por objeto o regime das folgas estabelecidas pelo empregador, ocupando-se tão somente dos períodos de início e de termo da jornada de trabalho, sob pena de se proporcionar um tratamento diferenciado e discriminatório.*

*Veja-se, a este respeito, aquelas que têm sido as decisões dos nossos tribunais:*

- Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º/3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º/3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a Ré pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários. — Ac. Tribunal Relação de Lisboa, de 18.05.2016.*

- Do exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré. — Ac. Tribunal Relação do Porto, de 14.10.2016.*

*Assim, porque o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, cf. art.º 56.º e 57.º do CT, também por aqui rejeitamos o seu pedido.*

*Quanto ao primeiro dos pontos assinalados, reiteramos que este instituto jurídico não visa senão a maleabilização das horas de entrada e saída, a fim de que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais. Ou seja, V. Exa. poderá exercer este direito, mas dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho que, como sabe, está distribuído das 13 às 16 horas e das 17 às 21 horas, de terça-feira a sábado. Tudo o que exceda o predito não consubstanciará a aplicação do conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração do horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do CT. Ora, partindo do princípio que o legislador é sapiente e se sabe exprimir de modo claro, não se concebe uma tal confusão conceptual.*

*Repete-se, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar o já existente, cabendo ao empregador, como supra procuramos evidenciar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido e, depois, mas dentro desses limites, o trabalhador conciliará o tempo como lhe aprouver — tudo sob pena de se retirar ao empregador a margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, que a lei não prevê.*

*Uma vez que o pedido formulado ultrapassa o direito que a lei concede e não se enquadra na disciplina legal emergente dos artigos 56.º e 57.º do CT, também por aqui rejeitamos o seu pedido.*

*Acresce ainda que V. Exa. não indica o início do período em que pretende ver exercida a alteração do horário que nos solicita, como não indica a duração expectável das circunstâncias que o fundam, o que afeta inelutavelmente a decisão da entidade empregadora, que, perante tal incerteza, fica impossibilitada de avaliar as implicações da aplicação da medida pedida — sem prejuízo de, como infra procuraremos demonstrar, tal afrontar, por si só, com as imperiosas funções e necessidades da nossa Instituição.*

*Significa isto que o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, atenta a ausência de conteúdo, de tal modo que não poderá proceder a sua pretensão.*

*Sem prescindir,*

*II — Das exigências imperiosas do funcionamento da Instituição*

*Na hipótese, que não concedemos, nem concebemos, de se entender que o pedido formulado por V. Exa. se enquadra nos art.º 56.º e 57.º do CT, o que aqui apenas configuramos como mero exercício académico, sempre se dirá que as exigências imperiosas do funcionamento da Instituição não permitiriam anuir ao solicitado. Senão vejamos,*

*V. Exa. foi contratada pela nossa Instituição para desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de Educadora Social. É a única pessoa que, no seio da Instituição, desempenha tais funções, inexistindo quem possa ou tenha as habilitações necessárias para a substituir.*

*Como também é do conhecimento de V. Exa., o ..., Instituição ..., tem por objeto prioritário acolher, acompanhar, atender, integrar e promover jovens mães e respetivos filhos, oriundos de meios marcados, na sua maioria, por profundas carências aos mais variados níveis, o que exige forte empenhamento e colaboração, de tal forma que o funcionamento não pode ser interrompido, atenta a natureza social dos serviços que presta.*

*As funções que estão cometidas a V. Exa. consistem, como sabe, no seguinte:*

*- Acompanhar e intervir nas modalidades: Atendimento/acompanhamento/acolhimento, de acordo com as suas funções profissionais, entre as quais se destacam:*

- Acompanhamento direto das jovens e crianças no seu percurso do Lar, desde a admissão até à saída, desenvolvendo um relacionamento próximo e individualizado, em cada uma delas.
- Proporcionar um ambiente de segurança, harmonia, ajuda e convivência entre as jovens e crianças.
- Proporcionar o apoio necessário a todas as jovens e crianças, para que compreendam e entendam o acolhimento e as regras da Instituição, assim como os seus direitos e deveres.
- Promover e fomentar o desenvolvimento integral das jovens e crianças, bem como as suas competências para viverem em sociedade.
- Elaborar em conjunto com a equipa técnica os planos específicos de intervenção, com vista à aquisição de competências sociais e pessoais e conseqüente integração social a nível profissional, familiar e outros.
- Zelar pelo bom funcionamento da Instituição, quer a nível físico, relacional e acolhimento de maior qualidade, e
- Elaborar relatórios pedagógicos sempre que necessário, e quaisquer outras funções que, dentro das suas aptidões e competências, com aquela se relacionem.

Assim, atento o específico objeto das funções para as quais V. Exa. foi contratada, revela-se imprescindível, para o seu exercício, o contacto, acompanhamento e intervenção direta com os residentes da Instituição — cuja lotação se cifra em 30 utentes (15 mães e 15 crianças).

Tal contacto, acompanhamento e intervenção direta apenas pode ser prestado se o trabalho a desenvolver por V. Exa. coincidir com o horário em que as utentes, mães e filhos, se encontram presencialmente no Lar, sob pena de o mesmo ficar esvaziado de sentido, por manifesta ausência de objeto.

De facto, se considerarmos que todas as crianças residentes no ... abandonam a Instituição com destino ao infantário pelas 9 horas, com regresso às 17 horas, e que as mães saem maioritariamente no período das 8 até às 17 horas para comparecerem nos respetivos trabalhos ou estabelecimentos de ensino (as jovens mães ou são estudantes, ou encontram-se a trabalhar), concluímos que o horário proposto por V. Exa. (recorda-se, 9:45 às 16:45, de segunda a sexta-feira) inviabilizaria, de todo, o desiderato da função por V. Exa. prestada e, até, a própria manutenção deste posto de trabalho e da função social da nossa Instituição, cujo funcionamento seria posto em causa.

Com efeito, aceitar a alteração de horário proposto por V. Exa. significaria que a única Educadora Social da Instituição permaneceria ao serviço num horário em que as utentes, na sua grande maioria, estão fora da Instituição.

Tal cenário é completamente inconcebível pois, ao fim e ao cabo, determinaria o incumprimento das modalidades sociais que estão adstritas à Instituição e que esta preza garantir.

*A este propósito, as técnicas de acompanhamento designadas pelo ... têm insistido para que a Técnica Educadora Social exerça as suas funções até ao final do dia, precisamente para que o acompanhamento das utentes seja efetivo e presencial.*

*Foi, precisamente, para suprir tal carência e necessidade, que V. Exa. foi contratada, com o específico horário de trabalho a executar de terça-feira a sábado, entre as 13 e as 16 horas e as 17 e 21 horas, por ser o horário em que as nossas utentes estão no ... — como, aliás, já se verificava relativamente à profissional que antecedeu V. Exa. nesta função.*

*A necessidade de prestação do Vosso trabalho no horário contratado é, assim, imperiosa e imprescindível para o cabal cumprimento das funções sociais que nos estão confiadas.*

*De facto, a conceber-se a alteração proposta por V. Exa. (que, reitera-se, não se pode conceder), a única forma de garantir o exercício das suas funções junto dos nossos utentes e, com isso, o cumprimento do nosso dever social, seria determinar-lhes a sua (de todo injustificada e irrazoável) permanência na Instituição, em prejuízo das suas obrigações escolares e profissionais.*

*O horário de trabalho pretendido é, assim, completamente incompatível com o exercício das funções que estão acometidas a V. Exa., com a sua própria natureza e a natureza social da atividade da entidade empregadora, motivo pelo qual não podemos aceitar a alteração de horário proposta por V. Exa., por confrontar com as necessidades imperiosas da nossa Instituição e a própria salvaguarda da nossa missão e funcionamento, que exigem a sua presença no horário em que os nossos utentes se encontram no ..., para o devido cumprimento das nossas funções sociais, sendo certo que não existe outro trabalhador que a possa substituir — como já referimos.*

*A não ser assim, a Instituição ver-se-ia obrigada a contratar uma outra Educadora Social (profissional sem a qual não podemos prestar o nosso serviço) para substituir V. Exa. No cumprimento das Vossas funções, o que não é, de todo, o desígnio do legislador quando instituiu o regime de que V. Exa. se socorre, nem sequer uma possibilidade para nós.*

*Aqui chegados, muito embora não desconheçamos as imposições constitucionais (art.º 59.º e 68.º) quanto aos direitos dos trabalhadores à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e sobre a proteção da paternidade e maternidade, bem como a sua repercussão em diversas disposições do Código do Trabalho, a verdade é que, em face de tudo quanto expusemos, não podemos aceitar o seu pedido de alteração de horário de trabalho.*

*Informamos ainda que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de cinco dias a partir da data da receção desta carta.*

*Após o decurso deste prazo, iremos remeter este dossier para apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego».*

**1.4.** Em 04.11.2020, a trabalhadora remete a sua apreciação ao empregador via carta registada com AR, com o seguinte teor:

*«Em resposta, e em face de todo o referido naquela, tomo a liberdade de fazer o enquadramento que subjaz à apresentação do presente pedido, procedendo aos esclarecimentos que se mostram necessários e imprescindíveis à boa decisão do presente pedido.*

*Pelas razões melhores expostas no pedido que dirigi a esta Instituição, e antes de apresentar e submeter o pedido à V/ apreciação por meio de escrito particular, formulei o referido pedido, verbalmente, à Irmã XXX, que me sugeriu dirigir, por escrito, mas de forma coloquial, o pedido à Direção desta Instituição.*

*Nessa conformidade, solicitei, nos moldes apresentados, assente na falta de apoio familiar e na impossibilidade de articular o trabalho com as m/ responsabilidades parentais, e, portanto, por condensada necessidade, a prestação do trabalho em regime de horário flexível.*

*O que ora em face da V/ pronuncia, parece ter sido, por parte de V. Exas., objeto do respetivo e desejado enquadramento jurídico, prestação de trabalho em regime flexível, embora com uma interpretação diferente ou extraindo do coloquial pedido um sentido e alcance diverso do, por mim, pretendido, como cuidarei de clarificar.*

*Assim, e desde já, adianto que jamais foi minha intenção substituir-me a esta Instituição no que respeita à elaboração do horário flexível, bem como, na determinação do que quer que seja que não me esteja adstrito.*

*De facto, e ainda que de forma pouco instruída, apenas procurei apresentar junto - de V. Exas. as horas de início (9:45) e de termo (16.45) do período normal de trabalho, com o objetivo de alcançar a pretendida articulação do trabalho com as minhas responsabilidades para com o meu filho menor.*

*E fi-lo, no pressuposto de realizar a prestação de trabalho em jornada contínua, ou seja, sem intervalo ou hora de pausa/descanso para o almoço, como aliás, já vem sendo praticável nesta Instituição, por toda a equipa técnica da qual faço parte.*

*Pelo que, não solicitei, expressa ou implicitamente, qualquer redução na carga horária de trabalho diária.*

*De facto, o que apresento junto de V. Exas. traduz-se na obediência aos mesmos limites diários do m/ período normal de trabalho, que continuará a ser distribuído em 7 horas diárias, e 35 horas semanais.*

*No entanto, caso seja entendimento motivado de V. Exas. que o trabalho não possa ser prestado em jornada contínua, sempre poderá a prestação de trabalho em regime flexível iniciar-se às 9 e terminar às 17horas, com 1 hora de intervalo ou pausa para almoço, sendo certo que, e ainda assim, continua a ser alcançável a articulação do trabalho com as minhas responsabilidades parentais - o que, por cautela, desde já, se requer.*

*Mais esclareço que o presente pedido de prestação de trabalho em regime flexível foi formulado para ser exercido sempre dentro dos limites legais, iniciando-se com a decorrência*

*dos 30 dias da legal precedência e com a duração de, pelo menos, 2 anos, não sendo neste momento expectável, ocorrer, a curto ou médio prazo, alteração das circunstâncias que motivaram, e motivam, o presente pedido.*

*Como V. Exas. bem entenderam, o pedido formulado e submetido à V/ apreciação, tendo por base as mesmas razões já invocadas e por incontornável falta de apoio, teve também por finalidade transmitir-lhes da impossibilitada de continuar a prestar trabalho todos os sábados de cada mês.*

*Como bem sabem, a equipa técnica da qual faço parte é constituída pela Irmã XXX, pela assistente social e pela psicóloga.*

*Assim como, não podem desconhecer que aos; elementos da equipa técnica, da qual faço parte, apenas eu presto trabalho aos sábados.*

*Pelo que, não vislumbro a que aludido e eventual tratamento diferenciado e discriminatório a que V. Exas. se reportam na V/ carta a que ora respondo.*

*Por outro lado, atente-se que aos sábados raramente (senão nunca) é solicitado atendimento técnico às jovens que se encontram nesta Instituição.*

*Por força disso, a prestação de trabalho ao sábado resume-se a dar lanches, produtos alimentares, de higiene e de limpeza, bem como, a dar medicação e assistir a banhos, tarefas que são ajustadas e podem ser realizadas pelas competentes auxiliares desta Instituição.*

*Tarefas que, e ao que parece, extravasam as funções que V. Exas. cuidaram de enunciar como sendo as funções que me estão acometidas.*

*Acresce que, das residentes na Instituição (30 utentes) apenas três jovens estão a estudar e/ou a trabalhar, sendo que as demais utentes se encontram presencialmente no ... a qualquer hora do dia, o que se harmoniza, de forma maioritária, com a prestação de trabalho em regime de horário flexível com o início e termo por mim escolhido.*

*Pelo que, não vislumbro que o pedido apresentado a V. Exas. possa, de alguma forma, inviabilizar ou comprometer as exigências imperiosas de funcionamento desta Instituição.*

*Mais ainda se atentarmos que, por razões de saúde, estive de baixa médica e de licença, desde dezembro de 2018 a dezembro de 2019, e não houve a substituição ou contratação temporária de qualquer outra profissional (Educadora Social) com as mesmas funções que me estão acometidas.*

*Devem ainda V. Exas. atender à circunstância do horário que, até então, é por mim praticado, ser eu o único elemento da equipa técnica que não participa nem assiste às reuniões que se realizam com as técnicas externas a esta Instituição (nomeadamente, com a ...), que são sempre realizadas da parte da manhã.*

*Para terminar, peço e agradeço que V. Exas. possam ponderar e proferir decisão diversa da anunciada, atendendo a todo o circunstancialismo que lhe subjaz e que é bem diferente do vivenciado aquando da contratação.*

1.5. O empregador remete o processo para esta Comissão em 06.11.2020, juntando posteriormente, três dias depois, mapa das trabalhadoras acompanhado das respetivas funções e horário praticado.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos*».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

*«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*».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, 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*».

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

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos 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.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

**2.7.** 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** 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 do artigo 56.º/2 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».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 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

---

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

reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para descanso não superior a duas horas».

**2.12.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** 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 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 artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** 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.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, 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.

**2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído regime de horário flexível «de segunda a sexta-feira, com início da prestação às 9:45 e termo às 16:45».

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho de um ano.

**2.18.** A requerente não refere prazo algum para o pedido durar.

**2.19.** Mas declara de forma expressa que vive com o menor em comunhão de mesa e de habitação.

**2.20.** De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária não se encontram cumulativamente reunidos e cumpridos, uma vez que – ainda que se presumisse que o prazo para duração do pedido era o limite máximo permitido, i.e., o 12.º aniversário da criança –, o horário solicitado (de seis horas diárias/30 horas semanais) é inferior ao PNT contratualizado (de sete horas diárias/35 horas semanais) entre as partes.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta em:

- Alegada desconformidade com a modalidade de trabalho da flexibilidade horária;
- Alegada disparidade entre o horário solicitado e o PNT contratualizado;
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização; e
- Alegada insubstituibilidade da trabalhadora.

**2.22.** Atenta a circunstância referida no ponto **2.20**, os argumentos aventados pelo empregador não serão analisados no presente parecer, porquanto o pedido da trabalhadora incumpe com os pré-requisitos formais obrigatórios constantes da lei.

**2.23.** Desta forma, o pedido da requerente improcede, sem prejuízo de a mesma realizar nova solicitação ao empregador que cumpra integralmente com o preceituado nos artigos 56.º e 57.º do CT, caso seja essa a sua vontade.

**2.24.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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 desta realizar novo pedido, caso assim o deseje.

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 25 DE NOVEMBRO DE 2020**