

## **PARECER N.º 291/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 CITE-FH/1648/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 31.05.2021, via eletrónica, 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 ... naquela organização.

**1.2.** A 04.05.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificado, via postal, conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ..., a exercer funções de Técnica ... [...] nesta instituição, venho por este meio requer a autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Declaro que o menor vive em comunhão de mesa e habitação;

Declaro que o outro progenitor tem atividade profissional e está impedido de exercer o poder paternal;

O período da flexibilidade de horário duraria enquanto vigorar o horário de trabalho ao sábado e válido até à data em que o menor completar 12 anos de idade.

Devido à nova reestruturação do PNT, a iniciar este mês de maio de 2021, fico impossibilitada de prestar assistência ao meu filho de 15 meses aos sábados, uma vez que o pai possui horários rotativas e trabalha aos fins-de-semana. O meu filho frequenta a creche desta instituição no seu período normal de funcionamento, não tenho outra possibilidade de assistência para os fins-de-semana».

**1.3.** Por email datado de 21.05.2021, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa à trabalhadora nos termos abaixo transcritos:

«[...] Em resposta, a ... vem comunicar-lhe a intenção de recusar o seu pedido de

alteração de horário de trabalho semanal, com os seguintes fundamentos:

(Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido)

1. De acordo com o horário de trabalho semanal em vigor V/Exa deveria prestar trabalho em dois sábados por mês ou rotativamente ao sábado, beneficiando de folga fixa ao domingo.
2. V/Exa invoca responsabilidades parentais para fundamentar o seu pedido de nunca trabalhar ao sábado.
3. Segundo o art.º 56.º/2 do CT, [...]
4. Nos termos do disposto no art.º 56.º/3 do CT, [...]
5. Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador.
6. Sucede que V. Exa. não indicou, de modo algum, o período de tempo pretendido, pelo que não é possível à empregadora alcançar a sua pretensão de horário flexível. Limitou-se apenas a indicar que pretende um horário com folgas todos os sábados e todos os domingos.
7. Ora, o horário flexível nada tem que ver com o regime de folgas, com a pretensão de folga fixa ao sábado e ao domingo. O horário flexível tem a ver com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.
8. Neste sentido, o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão de 18-05-2016, Processo 1080/14.7T8BRR.L 1-4, decidiu que, 'Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º/3), 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 R. 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 /imites diários'.
9. Também o Tribunal Judicial do Porto, 5.a Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderiu à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016.
10. Por outro lado, se fosse o caso de enquadrar e apreciar a pretensão como pedido de autorização de horário flexível, V/Exa não define período temporal algum que possa nortear a decisão da entidade empregadora, não mencionando a duração expectável das circunstâncias familiares que fundamentam o horário flexível ou os dias de folga, de modo a que a empregadora possa avaliar quais as implicações da aplicação dessa medida, perante tanta incerteza.
11. Para cumprimento do disposto no artº 57º.1-a) do CT, V/ Exa deveria indicar um prazo previsto ou expectável para duração das circunstâncias familiares que justificam o horário ou o período razoável para a revisão da análise de tais circunstâncias, dentro do limite legal aplicável, que é o de o seu filho atingir os 12 anos de idade.
12. Não seria razoável que o legislador limitasse o trabalho a tempo parcial a períodos

de 2 ou 3 anos (art.º 55.º 4 do CT), mas que permitisse que o horário flexível não pudesse ser revisto até aos 12 anos do filho.

13. Isso corresponderia, na prática, a atribuir-lhe um horário de trabalho imutável durante um período indefinido (ainda que apenas considere, como limite, os mencionados 12 anos), devido à dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais, bem como das necessidades familiares a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, e que tornam impossível a fixação de um horário por um período de tempo tão longo.

14. Em suma o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, tanto pela ausência de conteúdos, como pela falta dos elementos que, formalmente, o deverão acompanhar, de tal modo que não poderá proceder a sua pretensão.

15. V/Exa, ao pretender exercer as suas funções requerendo apenas um horário de trabalho flexível, com folga ao sábado não possibilita à entidade patronal alcançar a sua pretensão, ficando-se na dúvida sobre o sentido do requerido, na medida em não dá indicação da amplitude diária do horário que pretende praticar nem da duração do período do intervalo de descanso diário, tal como determinam os artigos 56.º e 57.º do CT.

Sem prescindir (Das exigências imperiosas do funcionamento e da impossibilidade de substituição):

16. V/Exa é a única ... na Unidade de ...,

17. Que funciona 24 horas por dia e 7 dias por semana.

18. A qualidade do serviço que é devida aos utentes impõe que se evitem ou, pelo menos, se limitem ao mínimo os períodos de 2 dias seguidos sem prestação de cuidados ....

19. Essa razão de qualidade do serviço é válida tanto para a normal organização dos planos terapêuticos como para as situações de início ou termo dos planos de recuperação individuais no ou na imediação do fim-de-semana,

20. Sendo ainda certo que a maior facilidade de contacto com os familiares, ao fim de semana é suscetível de favorecer os exigíveis aconselhamento e orientação da continuidade familiar, relativamente aos utentes em fase final do plano individual de recuperação.

21. As mesmas razões imperiosas de funcionamento/qualidade do serviço determinam que, dentro do plano individual de recuperação se evite a substituição de ... ao longo do plano de recuperação.

22. De todo o modo, para compatibilização com o maior luxo de visitas de familiares dos utentes ao fim de semana e, da parte dos técnicos, para facilitar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e a harmonização dos horários entre os progenitores com

responsabilidades parentais, a ... adota um horário semanal com folga fixa ao domingo e rotativa ao sábado.

23. Não é possível alocar outro técnico de ... à ..., nomeadamente, ao sábado, pois que a tal obsta a especificidade da função e falta de outros técnicos habilitados e disponíveis na Instituição.

24. Sendo, pois, V/Exa insubstituível, é imperioso que cumpra o PNT semanal com rotação ao sábado.

Ainda sem prescindir (Da cooperação da ... na conciliação da vida profissional com a vida familiar da requerente e da aplicação do princípio da igualdade no trabalho e no emprego):

25. Este horário com rotação ao sábado permite que V/Exa e seu marido partilhem as responsabilidades parentais, nomeadamente, a guarda, a higiene, a alimentação e a educação do menor, sendo-lhe assegurada pela ... uma folga fixa ao domingo e, rotativamente, a folga ao sábado,

26. sendo que, quanto à folga rotativa ao sábado, ela poderá ser compatibilizada mediante o conhecimento do horário mensal do cônjuge de V/Exa no final de cada mês antecedente- sujeitando-se, pois, a ... a definir o horário de V/Exa em função do que for fixado para o seu marido.

27. É que, se a questão respeita às folgas semanais (ou de fim de semana), deverá aplicar-se-lhe o princípio da partilha por ambos os progenitores (e avós) das responsabilidades parentais aflorado nos normativos dos artigos 49.º a 58.º do CT.

28. Tal partilha de ambos os progenitores e das respetivas entidades patronais deve ser justa, igualitária e equitativa, harmonizando os interesses e não sobrecarregando apenas um dos cônjuges e respetiva entidade empregadora com as responsabilidades familiares, que, se repartidas, se conciliarão com menor dificuldade.

29. Tem-se ainda presente, também porque o regime das folgas semanais está mais próximo da regulamentação do trabalho a tempo parcial do que do regime do horário diário flexível, que o art.º 57.º1-b) do CT obriga V/ Exa a declarar que o outro progenitor tem atividade no dia em causa (seja, em cada sábado em causa),

30. pois que resulta do teor do 'pedido de horário flexível' apresentado por V/Exa que o marido não está judicialmente impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

31. Assim, caso V/Exa entenda proceder à reformulação do pedido, deverá juntar mapa de horário de trabalho do seu cônjuge, relativo ao último trimestre, bem como juntar cópia da declaração do IRS de ambos (Anexos do trabalho dependente e independente), declarando, por razões de compatibilidade e de coerência com a pretendida conciliação de interesses, se presta serviços fora desta instituição e em que horários.

**CONCLUSÃO:**

32. Em face do exposto, nomeadamente por falta de apoio legal, não podemos aceitar o seu pedido de horário semanal de trabalho.

33. Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 dias a partir da data da receção desta carta e que após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V/Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender- e não conceder- que o horário que V/Exa. solicitou não se enquadra no conceito e regime de horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

**1.4.** Via postal, a trabalhadora realizou a sua apreciação nos seguintes moldes:

«[...] Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

No presente mês de maio de 2021 entrou em vigor uma alteração significativa dos horários de trabalho e do período normal de trabalho nas ..., assim como afixado em Edital - Alteração PNT em 21 de abril de 2021. Desta Edital consta, para além da rotatividade de horários semanal, o PNT ficou definido de segunda a domingo (incluindo feriados). Sendo que, em duas semanas do mês, as 35h/semanais foram distribuídas de segunda a sábado, sendo retirada a folga complementar aos sábados, gozada até ao último mês de abril de 2021.

Da reestruturação de horários sofrida em vigor, apenas se manteve o descanso semanal obrigatório ao domingo e a folga complementar aos sábados em duas semanas do mês. Esta mudança impossibilita-me de exercer as minhas responsabilidades familiares, de assistência ao meu filho de 15 meses como conseguia até ao momento, sobretudo aos sábados, ainda que V/Exa também tenha alterado o horário de início e termo da jornada de trabalho.

Os horários foram alterados sem que houvesse qualquer alteração do funcionamento do serviço, quer ao nível do número de camas de utentes atendidos, de duração do tempo de internamento, ou qualquer outra alteração ao nível do funcionamento geral das Unidades. Sendo a única alteração verificada a mudança de ... Coordenadora das Unidades, tendo esta procedido à mudança dos horários de alguns dos colaboradores, não respeitando o funcionamento do próprio serviço e as suas condicionantes pessoais e familiares. Contrariamente ao disposto no Código do Trabalho art.º 212/2, [...]. Assim como o disposto no art.º 217.º/1 do CT, [...]

E ainda, tal como descrito na Convenção Coletiva de Trabalho BTE nº 38 de 15/10/2016, os horários devem ser preferencialmente em cinco dias da semana, e de segunda a sexta feira, assim como descrito na Cláusula 37.<sup>a</sup>, [...]

Como é do conhecimento de V/Exa, trabalho como ... nesta Instituição há 10 anos, e nesta valência a tempo integral desde 2018, cumprindo com todas as minhas funções

num horário fixo em jornada contínua, das 9 às 16 horas, de segunda a sexta-feira, com descanso complementar ao sábado e descanso obrigatório ao domingo (não contemplando as duas horas diárias de dispensa para amamentação posteriormente concedidas após o nascimento do meu filho, em 2020, e salvaguardadas pelo artigo 47.º/1 do CT).

Apesar de não estarem explícitas no requerimento as horas de início e termo do PNT diário, está claro que o horário de trabalho praticado até ao último dia de abril de 2021 permitia conciliar a minha vida profissional e familiar [...]

Assim como é igualmente clara a referência relativamente à minha disponibilidade dentro do período normal de funcionamento da creche que o meu filho frequenta nesta Instituição [...]

Como V/Exa sabe, o horário de funcionamento da creche que administra é das 7:30 às 19:30, de segunda a sexta-feira, estando encerrada aos fins de semana e feriados obrigatórios, e ainda em alguns feriados facultativos [...]

Refutando os pontos em que refere 'V/Exa não define período temporal algum que possa nortear a decisão da entidade empregadora'.

Entende-se ainda que o conceito de horário de trabalho inclui a definição do descanso semanal, assim como disposto no artigo 200.º do CT [...]

Relativamente aos elementos constantes do requerimento, cumpro com o disposto no artigo 57º do CT [...]

Eventualmente, poderão existir algumas imprecisões no meu requerimento segundo o artigo 54º e 57º do CT. Porém, ficou claro que a motivação deste requerimento se deve apenas e só à alteração dos horários de trabalho e do PNT, pois se tal facto não tivesse acontecido, não me encontraria nesta situação de fragilidade.

Das exigências imperiosas do funcionamento e da impossibilidade de substituição

A ... tem, na constituição do seu pessoal colaborador, 4 ..., no qual me incluo. E ainda, como é do claro conhecimento de V/Exa existe, outra ... a trabalhar nas Unidades, [...]

Segundo o disposto no artigo 57.º/2 do CT, [...]

E, tal como definido no Contrato Individual de Trabalho dos colaboradores da ..., o local de trabalho é descrito como sendo nas valências da ..., não estando nenhuma das 4 ... afetas a um serviço. Posto isto, a entidade empregadora poderá alocar as ... disponíveis, consoante considerar as necessidades dos serviços/valências.

Contrapondo os pontos em que V/Exa cita que 'Sendo, pois, V/Exa insubstituível, é imperioso que cumpra o PNT semanal com rotação ao sábado'.

Desempenho a função de ... nesta instituição enquadrada na categoria profissional de Técnica ..., e as minhas funções estão definidas na Convenção Coletiva de Trabalho BTE nº 38 de 15/10/2016, no Anexo I - Definição de funções, que define o seguinte: '... - Avalia, trata e habilita indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento,

social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em atividades selecionadas consoante o objetivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/ utente; previne a incapacidade através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais e, se necessário, estuda e desenvolve as respetivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida’;

Na descrição das minhas funções não se enquadra a de Técnico de ... como é descrito por V/Ex<sup>a</sup> como facto justificativo imperioso para trabalhar ao sábado, em que cita no ponto 23 [...]

Segundo a Portaria nº174/2014, de 10 de setembro, referente às condições de instalação e ao funcionamento das Unidades consta, ao nível dos recursos humanos, que a ... não requer presença permanente ou diária como outros profissionais de saúde tais como médicos, enfermeiros, pessoal auxiliar e fisioterapeutas, referido no Anexo IV Recursos Recomendados nas Unidades de Cuidados Continuados. Nesta portaria está descrito ainda que para a Unidade em que trabalho, o rácio proposto é de 1 ... para 30 utentes, com presença ao longo da semana, assim como assistentes sociais, psicólogos, terapeutas da fala e animadores socioculturais.

Pois tendo em conta o rácio de 1 ... para 33 utentes, as intervenções terapêuticas são programadas com a frequência de 3x/semana, 2x/semana e em alguns casos são realizadas intervenções terapêuticas 1x/semana consoante os objetivos de intervenção para cada utente.

Estes planos terapêuticos estão disponíveis para consulta no processo individual do utente internado na Unidade em que trabalho, assim como disposto no art.º 10 da Portaria 50/2017, de 2 de fevereiro.

É, pois, falaciosa a premissa que todos os utentes são acompanhados diariamente pela valência ..., ou que o período máximo sem intervenção sejam 2 dias [...]

Tal como V/Ex<sup>a</sup> mencionou em vários pontos da intenção de recusa, nas Unidades existe a filosofia de trabalho com as famílias, pois o trabalho em equipa multidisciplinar é outro dos grandes pilares. Como V/Ex<sup>a</sup> terá conhecimento, o plano de intervenção individual do utente é realizado em reunião com equipa multidisciplinar (que incluiu o ...), de segunda a sexta-feira, assim como as reuniões de apresentação dos planos de intervenção aos familiares/cuidadores são agendadas e realizadas de segunda a sexta-feira e em equipa multidisciplinar, informação que também consta para consulta no processo individual do utente como disposto no art.º 10 da Portaria 50/2017, de 2 de fevereiro.

Cumprindo, deste modo, a necessidade de articulação dos profissionais com as famílias, queria destacar o trabalho determinante de intervenção específica com os familiares da Assistente Social e da Psicóloga que cumprem com as suas funções de atendimento às

famílias no horário de segunda a sexta-feira.

Contrariando a premissa que é nos fins de semana que se impõe o acompanhamento/ensino ou interação com os familiares [...]

Não existe, desta forma, qualquer vantagem em distribuir o horário de 35h/semanais por 6 dias consecutivos de forma a incluir 5h de trabalho ao sábado, em detrimento da redução do trabalho diário ao longo da semana, esta mudança não aumenta a frequência ou a qualidade das intervenções ... pois o número de horas semanais mantém-se, estando ainda em causa a redução de 1 hora de trabalho diário, que para além de não trazer benefício para o serviço é ainda contraproducente obrigando à reestruturação dos planos de reabilitação dos utentes.

Da cooperação da ... na conciliação da vida profissional com a vida familiar da requerente e da aplicação do princípio da igualdade no trabalho e no emprego

O meu pedido de horário flexível prende-se exatamente pela dificuldade da conciliação da vida profissional com a vida familiar causada por uma alteração abrupta dos horários e do PNT que entrou em vigor no presente mês de maio, não cumprindo o que V/Exa refere no ponto 25 [...]

V/Exa refere, no ponto 27, [...], pois como é do V. conhecimento, meu agregado familiar é constituído por 3 elementos, eu, o meu marido, e o meu filho, como já referi à Enf. Coordenadora não tenho qualquer apoio [...], além do que, segundo o disposto no artigo 50.º do CT, [...], não compatíveis com a necessidade de assistência que necessito para cumprir o horário que V/Exa decidiu publicar no presente mês.

Relativamente ao ponto 31, não está descrito no artigo 56.º ou 57.º do CT que, para reformulação do pedido de horário flexível tenha de conter os elementos que V/Exa requer [...]

Mais informo que, logo que me foi comunicada a mudança de horários, mencionei a minha indisponibilidade perante a Enf. Coordenadora das Unidades, pois - mesmo assim - foi afixado o horário para o presente mês de maio sem qualquer consideração sobre a minha vida familiar, tendo sido destacada para trabalhar 2 sábados consecutivos em que o meu marido também esteve a trabalhar, assim como num feriado e sábado do próximo mês de junho, submetendo o menor a ficar sem assistência.

Em suma, e pelos factos acima referidos, não há qualquer justificação imperiosa para que o serviço ... seja realizado aos fins de semana ou aos feriados em detrimento do trabalho que é perfeitamente cumprido ao longo da semana (segunda a sexta-feira) no horário anteriormente realizado, por forma a salvaguardar a conciliação da vida profissional com a vida familiar».

**1.5.** Ao processo, o empregador não juntou mais documento algum.



## 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 trabalho/família (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 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 (PNT) 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 só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização 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. A inobservância deste prazo resulta na aceitação do pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos – cf. 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 – cf. artigo 57.º/7 do CT

**2.10.** Esclarecendo o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, é «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 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, o/a trabalhador/a poderá fazer até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família 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 PNT 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 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento da organização.

**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 pede para não trabalhar aos fins de semana.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 15 meses, uma vez que os horários profissionais do outro progenitor são incertos e a família não dispõe de uma rede de suporte familiar.

**2.18.** A requerente solicita que este horário se mantenha pelo limite legal, i.e., o 12.º aniversário do filho – cf. artigo 56.º/1 in fine do CT

**2.19.** E refere expressamente que vive com o filho em comunhão de mesa e de

habitação.

**2.20.** De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram reunidos e cumpridos, incluindo o PNT.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, nos seguintes motivos:

- Errada formulação do pedido, por não corresponder a um verdadeiro horário flexível (pontos 1 a 15); e
- Insubstituibilidade da trabalhadora (ponto 16); e
- Exigências imperiosas do funcionamento da organização (pontos 17 a 24).

**2.22.** Analisando os argumentos pela ordem elencada pelo empregador na intenção de recusa, a primeira razão improcede pela errada interpretação que faz da lei.

**2.23.** Com efeito, e tal como já foi referido supra, no ponto **2.20.**, o pedido da requerente cumpre com todos os requisitos exigidos por lei – horário desejado, prazo para que perdure e declaração referindo que mora com o menor em comunhão de mesa e de habitação.

**2.24.** A única especificidade que, porventura, induziu o empregador em erro, reside no facto de o solicitado ter sido realizado pela negativa. Mas, em nenhum lugar, a lei obstaculiza a que tal suceda. E, da redação do pedido, é claro o que a trabalhadora pretende – não trabalhar aos fins-de-semana.

**2.25.** Em relação ao segundo argumento aventado pelo empregador, improcede também, uma vez que da apreciação realizada pela trabalhadora é possível constatar que a requerente não é a única pessoa na organização a deter as funções profissionais desempenhadas, existindo mais três colegas com as mesmas valências.

**2.26.** Finalmente, sobre o último motivo enunciado pelo empregador, improcede à semelhança dos anteriores, porquanto – também através da minuciosa apreciação realizada pela trabalhadora – fica solidamente demonstrado que em nada prejudica os utentes o facto de não fazerem ... durante 48 horas seguidas, ao invés do que é afirmado na intenção de recusa.

**2.27.** Mais se realce que a alteração de horários da requerente nada teve a ver com o

putativo bem-estar dos utentes, mas com a substituição da superiora hierárquica da requerente. Trata-se, pois, de uma mera decisão gestionária do empregador, inexistindo qualquer relação – direta ou indireta - com a qualidade do serviço prestado.

**2.28.** Os pontos 25 a 31 não integram, em rigor, motivos em que assentam a intenção de recusa, sendo antes uma proposta do empregador que se mantém ao arrepio do que a requerente solicita. Desta forma, não serão analisados, à semelhança dos pontos 32 e 33, que correspondem à conclusão do empregador.

**2.29.** 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.

**2.30.** 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 desfavorável 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 que favoreçam a conciliação trabalho/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 CT, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 23 DE JUNHO DE 2021**