

## PARECER N.º 641/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.

Processo n.º 4477-FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio registado em 29.10.2019 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 Enfermeira naquela Unidade Hospitalar.

**1.2.** Em 04.10.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos moldes que se transcrevem:

*“(...) **Assunto:** - Pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do art.ºs 56º e seguintes do Código do Trabalho, e demais disposições legais aplicáveis ao caso concreto.*

*Exmos. Senhores*

*Junto do Conselho Administrativo, Conselho Executivo e Sr.ª Diretora de Enfermagem:*

*Gabriela (...), casada, portadora do CC n.º (...), válido até (...), NIF. (...), trabalhadora desta empresa desde (...), com a categoria profissional de Enfermeira, com o número mecanográfico (...), a exercer funções no serviço de ...,*

***vem muito respeitosamente, expor e requerer o seguinte:***

1. *A aqui requerente tem a seu cargo três filhos menores que fazem parte do seu agregado familiar: - um com oito anos de idade, outro de 2 anos; e outro com 6 meses, frequentando o mais velho a Escola Primária.*
2. *Os menores vivem com a Requerente em comunhão de mesa e habitação - cfr. doc. 1, atestado da junta de Freguesia, que aqui se anexa e dá por reproduzido.*
3. *A Requerente presta o seu trabalho neste ... num dos seguintes turnos rotativos e em horários noturnos, cumprindo 35 horas semanais, que aqui se concretizam:*
  - a) *- das 8:00h às 14:30h (horário da manhã, que compreende um período de 6:30h de trabalho);*
  - b) *- das 14:00h às 20:30h (horário da tarde, que compreende um período de 6:30h de trabalho);*
  - c) *- das 8:00h às 20:30h (horário manhã/tarde, que compreende um período de 12:30h de trabalho);*
  - d) *- turno da noite, das 20h às 8:30h do dia seguinte.*
4. *De momento, a requerente beneficia de isenção de duas horas diárias de trabalho para amamentação da filha mais nova, de 6 meses, ou seja, trabalha 25 horas por semana.*
5. *Com os horários de trabalho atuais, a requerente vê-se privada do convívio, assistência e acompanhamento dos filhos.*
6. *Faz igualmente parte do agregado familiar o marido da Requerente e pai dos menores, que exerce a função de ... — cfr. doc. 2, que aqui se reproduz.*
7. *O pai dos menores e marido da Requerente exerce a sua atividade profissional em regime de isenção de horário, sendo o mesmo prestado habitualmente entre as 5:00 h e as 18:00 h, de segunda-feira a domingo, com direito a dia e meio de folga semanal, rotativa, coincidindo uma vez por mês ao domingo — cfr. doc. 3, declaração da entidade patronal, que aqui se anexa.*

- 8. O pai dos menores não beneficia de qualquer redução ou flexibilidade de horário de trabalho.*
- 9. Daqui se conclui que ambos os progenitores têm horários de trabalho incompatíveis com as rotinas pessoais e escolares dos menores.*
- 10. A Requerente pode contar com o apoio do seu pai apenas 2 dias por semana.*
- 11. Ora, todas aquelas limitações decorrentes dos horários da Requerente afetam as suas responsabilidades familiares e privam os menores do apoio e convivência materna.*
- 12. Nesta conformidade, prescreve o art.º 56º, n.º 1, do Cº do trabalho (Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro) ... “o trabalhador com filho menor de 12 anos ... tem o direito de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores por forma a potenciar o necessário apoio e convivência com os menores”.*
- 13. Também o no 3 do art.º 127 prescreve que é um dever da entidade empregadora ... “proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal” bem como “elaborar horários que facilitem a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” - cf. al. b), do nº 2, do art.º 212º, ambos os artºs do Cº do Trabalho.*
- 14. Tal direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, encontra ainda consagração constitucional na al. b) do nº 1 do art.º 59º da C.R.P., competindo à entidade empregadora organizar os horários de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.*
- 15. Refira-se ainda que a flexibilidade de horário de trabalho caracteriza-se pela possibilidade de a trabalhadora, aqui requerente, ter horas de entrada e saída maleáveis para que, desta forma, lhe seja possível articular o seu trabalho diário com as responsabilidades parentais.*

*16. Assim, decorrente das circunstâncias supra enumeradas, requer-se a flexibilidade de horário, enquanto perdurarem tais circunstâncias e factos que a determinam.*

*17. Mais faz consignar a Requerente que pretende que o presente pedido de horário flexível tenha efeitos a partir do dia 4 de novembro de 2019 (data do início de funções após término da licença parental).*

*18. Assim, atento o circunstancialismo concreto referido no art.º 1º a 10º, supra, propõe a fixação de horário de trabalho fixo, de segunda a sexta-feira, sem prestação de trabalho noturno e sem prestação de trabalho aos fins de semana, indicando o planeamento semanal da sua prestação de trabalho, da seguinte forma: - às segundas e às quartas-feiras, das 8:00 às 20:30 h ((horário manhã/tarde, que compreende um período de 12:30 h de trabalho), perfazendo, assim, 25 horas semanais (enquanto beneficia da redução para amamentação).*

*19. Coloca-se a Requerente à disposição para o agendamento dum reunião com vista a acordar com a entidade patronal os períodos de trabalho eventualmente a prestar num dos outros dias da semana (terça-feira ou quinta-feira), ou a acordar uma possível transferência para outro serviço que suporte o horário indicado no art.º 18º supra, e que se afigure conveniente a ambas as partes.*

*Termos em que, por se encontrarem preenchidos os requisitos legais, designadamente, porque tem três filhos menores a seu cargo com idade de 8 anos, de 2 anos e de 6 meses, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação e porque o seu marido e pai dos menores tem uma atividade profissional de que não beneficia desse regime e porque beneficia do apoio de seu pai em 2 dias por semana, a Requerente, de acordo com o disposto no art.º 56º e seguintes do Código do Trabalho,*

***Requer a V.ªs Exas que, a partir de 4 de novembro/2019, possa vir a beneficiar de horário flexível acima enunciado em 18º, supra, de forma a conciliar a sua jornada de trabalho diária com a sua vida familiar.***

*Junta: - Atestado da junta de freguesia e da entidade empregadora do pai dos menores  
Pede deferimento (...).*

1.3. Em 07.10.2019, o Departamento de gestão de recursos humanos emitiu a seguinte informação:

*"(...) A Requerente exerce funções nesta Instituição, no serviço de (...), com a categoria de Enfermeiro, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, desde (...), com carga horária de 35 horas.*

*O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seus artigos 56.º e 57.º, protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, atribuindo-lhes o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do art.º 57.º.*

*De acordo com este mesmo Código "Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher; dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. 3 — 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 órgão ou serviço; c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas." Pelo que, havendo intenção de recusa, deve ser comunicado, no prazo de **20 dias**, à trabalhadora, essa intenção, devidamente fundamentada, e, após a apreciação que caberá à trabalhadora, se esta assim o entender, a apresentar no prazo de cinco dias, remeter então o processo à CITE, a quem competirá, agora, dar parecer quanto à possibilidade ou não de recusa do solicitado.*

*Remeta-se à consideração da ... Coordenadora (...) para, com caráter de urgência, se pronunciar relativamente ao que aqui é solicitado."*

1.4. Em 08.10.2019, o mesmo Departamento de Gestão de Recursos Humanos, acrescentou o seguinte:

*“A/C Sr. Enf.<sup>a</sup> Diretora, ressalvando-se que a proposta apresentada não é passível de deferimento, em virtude de não contemplar toada a carga horária semanal (35h/21h).*

1.5. Em 14.10.2019, a Enfermeira Supervisora pronunciou-se nos seguintes termos:

*“A sr.<sup>a</sup> Enf. (...) deverá realizar a carga horária de 35h ao longo da semana conforme o seu contrato. A Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> regressará com direito a licença de amamentação que, no âmbito da proteção à parentalidade previsto na lei, refere que a dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, que deverá ser gozada uma hora no início e uma hora no final do turno.*

*Ao solicitar a realização de turnos de MT – 12,5H, duas vezes na semana, a Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> apenas irá realizar 21 horas de trabalho e não 25h como menciona.*

*Conforme informação do serviço – DGRH, a carga horária não é respeitada, pelo que se propõe que este pedido seja indeferido.*

*Estaremos ao dispor para o agendamento de uma reunião conforme é proposto”.*

1.6. Na sequência das informações supramencionadas, a Sr.<sup>a</sup> Enfermeira Diretora (...), proferiu o seguinte despacho:

*“Indeferido tendo em conta a informação supra”.*

1.7. Em 21.10.2019, a trabalhadora foi notificada por correio eletrónico, da intenção de recusa, referindo o seguinte:

*“Boa tarde Sra. Enf.<sup>a</sup> (...),*

*Abaixo se remete para conhecimento, o despacho que recaiu sobre o seu pedido de Flexibilidade de Horário:*

*“A sr.<sup>a</sup> Enf. (...) deverá realizar a carga horária de 35h ao longo da semana conforme o seu contrato. A Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> regressará com direito a licença de amamentação que, no âmbito da proteção à parentalidade previsto na lei, refere que a dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, que deverá ser gozada uma hora no início e uma hora no final do turno.*

*Ao solicitar a realização de turnos de MT – 12,5H, duas vezes na semana, a Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> apenas irá realizar 21 horas de trabalho e não 25h como menciona.*

*Conforme informação do serviço – DGRH, a carga horária não é respeitada, pelo que se propõe que este pedido seja indeferido.*

*Estaremos ao dispor para o agendamento de uma reunião conforme é proposto”.*

*Mais se informa que é intenção desta Instituição não autorizar o presente requerimento, conforme despacho da Sra. Enfermeira Supervisora (...) de 17 de outubro de 2019 (...)*”

**1.8.** Em 23.10.2019, a entidade empregadora rececionou a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“(…) **Assunto:** - Pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do art.ºs 56.º e seguintes do Código do Trabalho, e demais disposições legais aplicáveis ao caso concreto.*

*Exmos. Senhores  
Junto do Conselho Administrativo,  
Conselho Executivo e Sr.<sup>a</sup> Diretora de  
Enfermagem:*

*... (...), casada, portadora do CC n.º (...), válido até (...), NIF. (...),  
trabalhadora desta empresa desde (...), com a categoria profissional de  
Enfermeira, com o número mecanográfico (...), a exercer funções no  
serviço de ...,*

***vem muito respeitosamente, expor o seguinte:***

1. *Visto o teor da proposta de indeferimento ao meu pedido de 3.10.2019, verifico que terá havido um lapso quanto ao entendimento do meu pedido que merece o seguinte esclarecimento:*

2. *Na verdade, naquele meu pedido de 3.10.2019 eu não solicito a redução da minha carga horária de 25 horas por semana, pelo contrário, proponho que o meu período de trabalho seja de 25 horas por semana repartido por 2 dias – segundas e quartas-feiras (manhãs e tardes).*

3. *Explicando melhor: - para esse efeito, na prática, eu abduco da redução das 2 horas em cada um desses 2 dias, atribuídas a título de amamentação à filha [... (perfazendo, assim, o meu horário efetivo de trabalho 12.5 horas em cada um dos 2 dias semanais).*

4. *A razão desta minha pretensão tem tão só a ver com o facto de assim eu poder ter disponibilidade para os meus três filhos menores, já que, só posso contar com o apoio da minha retaguarda familiar (o meu pai) em 2 dias por semana.*

5. *Quanto às demais razões e provas dou como reproduzido o teor da minha carta de 3.10.2019, bem como os documentos nela enviados.*

*Nestes termos, com o presente esclarecimento, Solicito a V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> que a minha carga horária de 25 horas por semana seja repartida em 2 dias por semana – Segundas e quartas-feiras (período de manhã e de tarde), aguardando, logo que lhe seja possível, uma reunião para melhor esclarecimento, justificação e acerto desta minha pretensão quanto ao meu horário de trabalho semanal (...).*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

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

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “ (...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** 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”.

**2.5.** 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.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir

para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua*

*educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.*

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão 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 e 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<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup>

exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade

empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, indicando que pretende a fixação do seu horário de trabalho de segunda a sexta-feira, sem prestação de trabalho aos fins-de-semana, indicando que pretende que o seu período normal de trabalho semanal seja organizado às segundas e quartas-feiras das 8h às 20h30, cumprindo assim, 25 horas de trabalho semanal que considera encontrar-se adstrita em virtude de se encontrar a gozar do direito a dispensa para amamentação.

Alega para o efeito, que é mãe de três crianças menores de 12 anos.

**2.28.** Analisado o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora, verifica-se que o mesmo não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

**2.29.** De facto, a prestação de trabalho em regime de horário flexível implica que o/a trabalhador/a continue a cumprir a prestação de trabalho diária, devendo cumprir com o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.30.** A verdade é que a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em apenas dois dias da semana, não cumprindo com a prestação de trabalho diário a que se encontra obrigada.

**2.31.** Por outra via, a trabalhadora propõe jornadas de trabalho de 12h30m ultrapassando desta forma, o limite de 10 horas diárias previsto n.º 4 do artigo 56.º do CT.

**2.32.** Acresce que a trabalhadora requerente reduz o período normal de trabalho semanal de 35h para 25h, referindo que se encontra a amamentar e que essa redução corresponde ao direito à dispensa para amamentação que tem direito.

**2.33.** Com efeito, importa esclarecer que a prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde com o direito à dispensa para amamentação. A verdade é que o direito à dispensa para amamentação é atribuído de forma diária e na proporção das horas trabalhadas em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada. Neste sentido, no pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, as trabalhadoras que se encontrem a amamentar devem indicar uma amplitude horária que lhes permita cumprir com o período normal de trabalho diário e semanal, sem prejuízo do direito à dispensa para amamentação que venham ou estejam a usufruir.

**2.33.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

**2.34.** Salieta-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ...., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- 3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**