

## PARECER N.º 550/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 4549-FH/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 07.10.2020 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a exercer funções de ... na entidade empregadora".

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

*"(...), a exercer funções no ... (...), nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem respeitosamente solicitar a V. Ex.as, que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de doze anos, (...), nascido a 26/10/2019, pelo período de um ano com o seguinte horário de trabalho:*

*De segunda a sexta-feira, horário ininterrupto das 09:30 horas às 14:30 horas.*

*Informa a trabalhadora requerente que, a necessidade dos horários e limites supra referidos se devem ao facto de o menor ... sofrer de ... que o impede à presente data de frequentar um infantário, sendo, portanto, necessário o acompanhamento do menor por um cuidador individual, a esse respeito, informa igualmente a trabalhadora requerente, que se encontra privada de qualquer apoio familiar após as 15:00, que permitisse o apoio necessário ao menor.*

*Mais informa que o progenitor não se encontra a beneficiar de qualquer medida de apoio à parentalidade, estando, portanto, impedido de prestar a assistência e cuidados do menor.*

*Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a trabalhadora requerente e que se encontra ainda em período de amamentação.*

*(...)"*

**1.3.** A 25.09.2020 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"(...)*

*Acusamos a receção da sua carta registada com A/R, datada de 07/09/2020, recebida no dia 09/09/2020, pela qual pediu que lhe fosse aplicado o regime de horário flexível. Sendo que o horário pretendido é o seguinte: de segunda a sexta-feira, ininterrupto entre as 9,30 e as 14,30 horas.*

*Como sabe, o seu período normal de trabalho diário é de 7 horas e não 5 horas, como propõe no seu pedido.*

*O seu horário de trabalho diário actual é o seguinte: entre as 9,30 horas e as 17,30 horas, com intervalo para almoço entre as 13,00 e as 14,00 horas.*

*Do seu pedido depreendemos que está a retirar duas horas diárias de trabalho para efeito de dispensa para amamentação/aleitação. E que estas duas horas estão a ser retiradas no final do horário de trabalho diário (entre as 14,30 e as 16,30 horas). Ou seja, duas horas seguidas.*

*Ora, a dispensa diária para amamentação/aleitação deve ser gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime distinto for acordado com o empregador. Informamos que por motivos de organização do trabalho e porque entendemos que tal não é adequado, por criar precedentes relativamente a todas as restantes trabalhadoras na mesma situação, quer actual quer futuramente, não aceitamos que a dispensa para amamentação/aleitação seja gozada em duas horas consecutivas, no final do horário de trabalho diário.*

*Por outro lado, o seu pedido de horário de trabalho diário é de prestação ininterrupta, sem intervalo para almoço.*

*Ora, entendemos que o intervalo para descanso é obrigatório, não podendo ter uma duração superior a duas horas. Atendendo a que o actual intervalo para descanso é de uma hora, como ocorre para a generalidade dos trabalhadores, entendemos que se deve manter. Pelo que, não aceitamos que preste serviço em regime de jornada contínua. Acresce, ainda, que como é do seu conhecimento, os serviços da instituição encerram totalmente no intervalo para almoço, entre as 13,00 e as 14,00 horas. Pelo que, estando as instalações encerradas durante esse período, não aceitamos que qualquer trabalhador se mantenha a prestar serviço.*

*Acresce que:*

*A ... presta serviço no ...*

*Enquanto ..., a prestar serviço no ..., as suas funções consistem em:*

- Estudar e elaborar o processo individual de cada ..., recolhendo a informação necessária;*
- Elaborar o diagnóstico da situação da ...;*
- Realizar entrevistas com ...;*
- Negociar e definir com ...;*
- Acompanhar e avaliar o desenvolvimento do Contrato de ..., a evolução ..., sistematizando a avaliação realizada, quer em momentos formais ..., quer em momentos informais;*
- Gerir, acompanhar e avaliar o trabalho desenvolvido pelas ...*
- Efetuar visitas domiciliárias às famílias, sempre que se justifique;*
- Contactar e estabelecer relações de cooperação e parceria com os sectores representados no ..., bem como com outras entidades que desenvolvam a sua intervenção na ...;*
- Articular com o ... de acordo com os procedimentos que por este vierem ser definidos;*
- Elaborar, com a equipa pluridisciplinar, o plano de ação anual bem como, relatórios de progresso semestrais;*
- Realizar periodicamente reuniões com a equipa pluridisciplinar, no sentido de avaliar a eficácia da intervenção e estabelecer prioridades ou implementar novas estratégias de atuação;*
- A gestão dos processos ..., enquanto mediador da intervenção em articulação com os diferentes intervenientes e entidades envolvidas no desenvolvimento dos contratos ...*

*Ou seja, trabalha em equipa pluridisciplinar, com diversas entidades, nomeadamente das áreas da saúde e da educação, com realização de várias reuniões em diversos locais.*

*O ... tem um horário de funcionamento entre as 9,30 e as 13,00 horas e das 14,00 às 17,30 horas.*

*Na sua equipa, cada técnica acompanha cerca de 110 ..., havendo várias situações de imperiosa urgência e emergência. Com execução de planos de acção e de intervenção, junto da ...*

*Se fosse implementado o horário de trabalho pretendido, as consequências seriam, entre outras, as seguintes:*

*- Apenas estaria em trabalho conjunto e simultâneo com a outra técnica da sua equipa entre as 9,30 e as 13,00 horas, durante todos os dias da semana;*

*- Nunca estaria disponível para qualquer reunião ou resposta às equipas externas, designadamente de saúde e educação, mas também outras como a ... ou ..., durante o período da tarde;*

*- Nunca estaria disponível para qualquer intervenção junto dos ... que acompanha, durante o período da tarde, todos os dias da semana;*

*- Nunca estaria disponível para qualquer situação de urgência ou emergência, durante o período da tarde, todos os dias da semana;*

*- A outra técnica da equipa ficaria impedida de se ausentar do seu gabinete de trabalho, em serviço, durante o período da tarde, todos os dias da semana — pois deve estar sempre, pelo menos, uma técnica no gabinete, durante o seu período de funcionamento. Por mero exemplo, a outra técnica ficaria impedida de efectuar o atendimento descentralizado fora das instalações da ..., que realiza durante uma tarde por semana.*

*Por fim,*

*Como sabe, com a implementação do plano de contingência motivado pela pandemia da doença COVID 19, após a reabertura da ..., foi necessário criar circuitos de circulação de trabalhadores e utentes, bem como utilização mais restrita dos veículos automóveis atribuídos a cada serviço.*

*A implementação do horário de trabalho pretendido teria como consequência a afectação dos circuitos de circulação e a utilização do veículo pode tornar-se impossível, porque só o pretendida utilizar no período entre as 9,30 e as 13,00 horas.*

*Analisado devidamente o seu pedido e ponderadas as respetivas consequências, vimos nos termos do art. 57º do Código do Trabalho, informar que é nossa intenção recusar o pedido, com os fundamentos supra referidos.*

*Assim, sugerimos que se mantenha o seu horário de trabalho diário actual que é o seguinte: entre as 9,30 horas e as 17,30 horas, com intervalo para almoço entre as 13,00 e as 14,00 horas.*

*Sem prejuízo, obviamente, do direito à dispensa para amamentação/aleitação, nos termos legais: dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada. Pelo que, solicitamos que nos informe qual o período pretendido para gozar esta dispensa.*

*(...)"*

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, cujo teor se reproduz:

*"(...), a exercer funções no ... (...), nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem respeitosamente apresentar a sua apreciação à comunicação de intenção de recusa de V. Exas., datada de 24/09/2020 e recebida a 28/09/2020, o que faz nos seguintes termos:*

*Manifestam V. Exas. a intenção de não aceitar o pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora, sendo, uma das razões apresentadas para esse efeito, o facto de que a dispensa para amamentação/aleitação não deve ser gozada no final do horário de trabalho diário de forma continuada, contudo, a solicitação de horário flexível não se prende única e exclusivamente com a necessidade de amamentação/aleitação do menor ..., mas sim, prestar-lhe auxílio imprescindível e inadiável pela trabalhadora requerente, sobretudo após as 15:00 horas, momento a partir do qual o menor deixa de poder contar com qualquer apoio familiar.*

*Acresce igualmente que, aquando do regresso da trabalhadora do gozo da sua licença de maternidade, foi-lhe proposto pela Coordenadora dos Serviços que fizesse o horário das 8:00h às 13:00h, ininterruptamente, horário que a trabalhadora executou quer em regime de teletrabalho, quer presencialmente na instituição até 31 de Agosto de 2020. No final de Agosto foram comunicadas as alterações de horários da Instituição a todos os seus*

*técnicos, nomeadamente na valência onde a trabalhadora respondente exerce funções, alterações que se deveram à ..., passando então os horários a ser das 9:30h às 17:30h.*

*A trabalhadora efectuou outras propostas de horários à Instituição, sempre acautelando e respeitando os circuitos e acessos estabelecidos no plano de contingência adoptados por essa, mas que foram sempre recusados.*

*A Instituição solicitou à trabalhadora que realizasse o horário das 10:00h às 16:00h, com intervalo para almoço entre as 13:00h e as 14:00h, tendo-lhe sido negada a entrada às 9:30h, cujo horário de entrada era admitido à maioria dos técnicos da Instituição.*

*Sallenta-se que, após o início do plano de contingência, e após a comunicação dos novos horários aos colaboradores, foi deliberada pela Direcção da Instituição a autorização de entrada de técnicos de outra valências às 8:00h para exercício de jornada de trabalho com término às 16:00h, existindo, portanto, precedentes em relação à possibilidade de se admitir a entrada ao trabalho pelas 8:00h.*

*Destarte, a permanência da trabalhadora no local de trabalho durante o período de almoço dos restantes técnicos e/ou colaboradores da Instituição, não coloca em causa os utentes ou os restantes trabalhadores/técnicos, ou afecta a circulação dessas pessoas.*

*Tanto mais que, por indicação das próprias autoridades de saúde, é até recomendável que a frequência dos locais de trabalho seja alternada, pelo que, um horário de entrada e de saída diferente da maioria dos técnicos e colaboradores da Instituição reduziria a concentração de pessoas nos locais de acesso à mesma, reduzindo consideravelmente os riscos associados à concentração de pessoas.*

*Em relação às consequências apontadas em caso de aplicação do horário proposto pela trabalhadora, cumpre informar, que os aludidos casos de urgência/emergência ocorrem esporadicamente, mais se informando, como já é do perfeito conhecimento da Instituição, que a Equipa de Acompanhamento (onde se insere a trabalhadora respondente) realiza um reiterado trabalho de proximidade com ..., por forma a evitar as ditas situações de urgência/emergência. É igualmente certo que muito do trabalho realizado pelos técnicos é feito de forma individualizada, mediante agendamento para a realização de atendimentos, contratualização dos ... e posterior informatização e atualização dos processos ..., tarefas que podem até ser realizadas à distância e sem a necessidade de reunião de equipa.*

*O Protocolo onde se integra a trabalhadora respondente é composto por duas ..., duas ... e seis ... Na ausência de qualquer técnica colega de equipa da trabalhadora, seja por*

*motivos pessoais ou por gozo de férias, como já se sucedeu, e sempre que esteja em causa uma situação que requeira a intervenção imediata, qualquer outra das colegas se prontifica de imediato a realizar a necessária intervenção. Realçando-se, mais uma vez, que essas situações acontecem com muito pouca frequência, como também é do conhecimento da Instituição.*

*Ainda a esse respeito, sempre é de se referir que as Equipas são divididas pelo âmbito territorial (divisão de freguesias), sendo que cada técnica tem os seus próprios processos individualizados.*

*Por norma, as visitas ..., quer as realizadas pela Equipa quer com os parceiros (técnicos das ..., técnicos do ..., técnicos da ...) são agendadas após um contacto telefónico prévio para aferir a disponibilidade de todos os intervenientes necessários. Claro está, no que diz respeito às convocatórias remetidas ..., e que no ano corrente contaram uma única vez com a presença da trabalhadora em sede de ..., sempre se dirá que não são objecto de relevância para efeitos de fixação de horário de trabalho, porquanto, a presença da trabalhadora em ... resulta de um imperativo legal destinado à sua pessoa (não à Instituição), sendo, portanto, o horário de Trabalho da respondente irrelevante para efeitos da sua presença em ... Sempre se acrescentando que, de futuro, a norma será o recurso à video conferência como já vem sendo usual, evitando-se, cada vez mais, a frequência de pessoas no interior das instalações ...*

*Cumprindo ainda referir que, a Equipa Técnica ausenta-se para serviço externo, como são a título de exemplo a realização de visitas ..., reuniões, intervenções junto da ..., e nunca foi impedimento a ausência de ambas as técnicas, ou até mesmo das quatro técnicas das duas equipas, quando os projetos são comuns, até porque, de outra forma também não faria sentido. A Equipa tem um contacto móvel que é utilizado quando essa se encontra em serviço externo ou em atendimento descentralizado, e acresce, conforme referido, que os atendimentos na Instituição são realizados mediante agendamento prévio, não colidindo com a realização de serviço externo por ambas as técnicas em simultâneo.*

*Sem prescindir, e em suma, a trabalhadora sempre alertou a Instituição/Direcção para o facto de o menor, seu filho, carenciar de cuidados próximos, maioritariamente devidos à ... (já devidamente justificada apesar de não ser legalmente exigida), e que o impedem de frequentar qualquer estabelecimento/infantário, sempre a trabalhadora cuidou de apresentar sugestões de horários e formas de trabalho que assegurassem o bom funcionamento do ... e da Instituição, bem como o normal desempenho profissional dessa, as quais lhe foram negadas (como é agora novamente vossa intenção), sempre a*

*trabalhadora se mostrou disponível para se dirigir à Instituição na eventualidade de uma situação que requeresse a sua intervenção imediata, mostrando-se capaz de assegurar, ainda que à distância, as eventuais emergências. Não foi impedimento, até ao presente momento, que a trabalhadora efectuasse o gozo das horas de amamentação/aleitação no final do seu horário diário normal de trabalho, tendo-lhe sido até feita essa proposta pela própria Direcção, e que lhe foi comunicada pela Coordenadora dos Serviços nessa altura.*

*Reitera-se, portanto, a necessidade da trabalhadora prestar apoio imprescindível e inadiável ao menor ..., seu filho, diariamente após as 15:00 horas, momento a partir do qual o menor deixa de poder contar com qualquer apoio familiar, acrescendo que a trabalhadora não pode, pelas razões de saúde do menor já apontadas, e já devidamente justificadas documentalmente, recorrer a estabelecimento/jnfantário para esse efeito.*

*Pelo exposto, entende respeitosamente a respondente que lhe possa ser admitido um regime de horário de trabalho flexível, compreendido entre as 8:00 e as 15:00.*

*"(...)*

- 1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia de declaração do progenitor; cópia do Assento de nascimento do menor; cópia de declaração do médico especialista ...

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no

artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

- 2.3** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as *“políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres”* (Considerando 6), que *“a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres”* (Considerando 10).
- 2.5** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de

licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

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

*“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

**2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT),

sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da

alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

**2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha,

---

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

pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de segunda a sexta-feira, horário ininterrupto das 09:30 horas às 14:30 horas, para prestar apoio, assistência e acompanhamento a filho de 11 meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, pelo período de um ano.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido no facto do seu filho sofrer de ... que o impede à presente data, de frequentar um infantário sendo, portanto, necessário o acompanhamento do menor por um cuidador individual sendo igualmente relevante, o facto de se encontrar privada de qualquer apoio familiar após as 15:00, que permita o apoio necessário ao menor.

- 2.15** Antes de iniciar a análise do processo, importa decidir uma questão prévia: a da existência de um novo horário e os seus efeitos perante o pedido de parecer apresentado pela entidade empregadora. Com efeito, verifica-se que a trabalhadora, em sede de apreciação, vem apresentar um horário de trabalho diferente do apresentado no pedido, compreendido entre as 8h e as 15h o que poderá configurar um novo pedido. Sucede que a trabalhadora não o designou como tal (novo pedido) e que a entidade empregadora não se pronunciou relativamente ao novo horário. Também não deu sem efeito, o pedido de parecer, o que poderia ter feito, caso considerasse o teor da apreciação como um novo pedido, de forma a analisá-lo e pronunciar-se sobre o mesmo. Face ao exposto e atendendo a que o pedido se afigura regular, ir-se-á considerar o horário indicado no pedido, sem embargo de, por acordo, a trabalhadora e a entidade empregadora negociarem horário diferente.
- 2.16** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.<sup>2</sup>
- 2.17** É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de

---

<sup>2</sup> Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*" (sublinhado nosso)

interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.<sup>3</sup>

- 2.18** A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.19** Assim, não deve a entidade empregadora basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço.
- 2.20** De acordo com o teor do próprio pedido e da intenção de recusa, verifica-se que o pedido de horário flexível não respeita o período normal de trabalho para o qual a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada. Como é notório, o horário requerido pela trabalhadora, das 09:30h às 14:30h, de forma ininterrupta e acrescentando as duas horas de dispensa para amamentação a que legalmente tem direito, corresponde a 6h. diárias de trabalho, ao passo que a trabalhadora está obrigada a um período normal de trabalho de 7h. diárias, sendo obrigatório estabelecer período para intervalo de descanso que nos termos da alínea c) do nº 3 do artigo 56º do CT não deve ser superior a duas horas, embora inexista previsão legal no âmbito do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, para a duração mínima do mesmo.

---

<sup>3</sup> No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no nº 2 do artigo 56º e no nº 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: "Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art. 50º, nº 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art. 67º, nº 1) e, especificamente, o disposto no art. 68º, nºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este nº 4 que "a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar". Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, nº 3, e 212º, nº 2, realçando-se que, no que ao art. 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do nº 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art. 97º do CT."

- 2.21** O empregador a este propósito, alega que o período normal de trabalho diário da trabalhadora é de 7 horas e que atendendo a que o atual intervalo para descanso é de uma hora, como ocorre para a generalidade dos trabalhadores, entendem que se deve manter. Pelo que, não aceitam que a requerente preste serviço em regime de jornada contínua. Acresce, ainda, que os serviços da instituição encerram totalmente no intervalo para almoço, entre as 13,00 e as 14,00 horas, pelo que, estando as instalações encerradas durante esse período, não aceitam que qualquer trabalhador se mantenha a prestar serviço.
- 2.22** Alegam igualmente, que o período normal de trabalho diário não é de 5 horas, como a trabalhadora propõe no seu pedido, embora se depreenda que está a retirar duas horas diárias de trabalho para efeito de dispensa para amamentação/aleitação. E que estas duas horas estão a ser retiradas no final do horário de trabalho diário (entre as 14,30 e as 16,30 horas). Informam que, por motivos de organização do trabalho e porque entendemos que tal não é adequado, por criar precedentes relativamente a todas as restantes trabalhadoras na mesma situação, quer atual quer futuramente, não aceitam que a dispensa para amamentação/aleitação seja gozada em duas horas consecutivas, no final do horário de trabalho diário.
- 2.23** Efetivamente, a norma legal que regula a dispensa para amamentação consagra quanto aos tempos e momento de dispensa para amamentação que, a dispensa diária para amamentação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo de outro regime for acordado com o empregador. Tal significa que a junção dos dois períodos, no início ou final do período normal de trabalho é legalmente admissível, mas carece do acordo do empregador.
- 2.24** Da intenção de recusa resulta a inexistência de qualquer acordo entre a entidade empregadora e a requerente no que respeita à junção do tempo de dispensa para amamentação a ser gozada no final do período de trabalho, pelo que a hora de termo do período normal de trabalho não obedece às regras legais estabelecidas.

- 2.25** Em sede de intenção, a requerente alega que não foi impedimento, até ao presente momento, que a trabalhadora efetuassem o gozo das horas de amamentação/aleitação no final do seu horário diário normal de trabalho, tendo-lhe sido até feita essa proposta pela própria Direção, e que lhe foi comunicada pela Coordenadora dos Serviços nessa altura.
- 2.26** A existência de acordo quanto ao período do gozo da amamentação, fixa o horário e vincula o empregador e a trabalhadora até final da amamentação ou na constância da mesma, até que as partes celebrem acordo diferente. A alteração unilateral das horas de gozo da amamentação, ou seja, por imposição do empregador, com prejuízo da rotina existente para a amamentação da criança, torna ilegítima e infundada a decisão do empregador.
- 2.27** Quer isto dizer que, caso o alegado pela requerente seja verdade e, passível de demonstrar, como decerto o será, pelo registo de assiduidade ou outro elemento documental ou testemunhal, a trabalhadora requerente mantém o direito de gozar a dispensa para amamentação no termo do período normal de trabalho e juntando os dois períodos de uma hora. Qualquer outro entendimento do empregador, poderá inviabilizar a amamentação e consubstanciar uma situação de discriminação em função da maternidade.
- 2.28** Sem prejuízo do exposto supra, o pedido não respeita o período normal de trabalho para o qual a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada, não cabendo à trabalhadora a decisão de prestar trabalho em laboração contínua, pelo que o pedido não cumpre os requisitos do artigo 56º do Código do Trabalho.
- 2.29** Assim, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho que obedeça ao período normal de trabalho a que se encontra contratualmente vinculada e com respeito pelo período de intervalo de descanso, devendo apresentar o pedido de horário flexível, sem incluir a dispensa para amamentação no horário, uma vez que tal facilita a compreensão do pedido. A dispensa para amamentação deverá ser

ajustada ao pedido de horário flexível, mantendo-se os tempos e o momento para a dispensa para amamentação em consonância com o estabelecido no início da amamentação.

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

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, que obedeça ao período normal de trabalho e à organização dos tempos de trabalho praticados no empregador.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 28 DE OUTUBRO DE 2020.