

## PARECER N.º 487/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 2566-FH-2021

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio registado em 06.09.2021 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 Assistente de ...

**1.2.** Por carta datada de 05.08.2021, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“Exmos. Senhores*

*Nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, venho comunicar a V. Exas., que, após o meu regresso ao trabalho previsto para o dia 1 de Setembro de 2021, pretendo exercer o direito de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível durante o período máximo legalmente admissível, ou seja, até a minha filha atingir os 12 anos de idade, na modalidade em que o horário de início do trabalho em dias úteis seja sempre após as 8h da manhã e a hora de saída seja sempre antes das 18h, mantendo-se os períodos de descanso semanal ao sábado e domingo, sem prejuízo do direito de dispensa para amamentação e dispensa da prestação de trabalho noturno ou suplementar durante todo o período em que durar a amamentação.*

*Para esse efeito declaro que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*Esta solicitação prende-se com o facto de o estabelecimento de creche localizado na (...) onde deixarei a minha filha abrir nos dias úteis às 7h da manhã e fechar às 19h, demorando cerca de 50 minutos a percorrer o trajeto desde o local de trabalho até à creche, não*

*existindo qualquer outra pessoa no agregado familiar que tenha disponibilidade para deixar ou ir buscar a minha filha à creche, nem para ficar com a minha filha nos fins de semana uma vez que a creche está fechada nesses dias, sendo previsível que qualquer outro estabelecimento escolar que a minha filha venha a frequentar tenha um horário semelhante. Mais informo da minha disponibilidade para ser transferida de local de trabalho, se tal fora da conveniência da empresa, para outras instalações e horário que permitam deixar a minha filha e ir busca-la dentro do horário de funcionamento da creche acima descrito.*

*Aguardo a resposta de V. Exas. ao acima descrito no prazo de vinte dias previsto no artigo 57.º n.º 3 do Código do Trabalho (...)*

**1.3.** Por carta datada de 26.08.2021, a entidade empregadora apresentou intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Exma. Senhora ...,*

*Acusamos a receção do pedido apresentado por V. Exa. no dia 5 de agosto de 2021 e por nós recebido no dia 6 de agosto de 2021, o qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Antes de mais, permita-nos referir que entendemos que o horário que nos pede não é um horário flexível, de acordo com a definição constante das disposições legais que invoca, na medida em que extravasa o direito reconhecido pela lei nesta matéria.*

*De acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Tendo em conta que o horário solicitado por V. Exa. corresponde a um período reduzido (V. Exa. pretende ter hora de início após as 8:00h e hora de saída antes das 18:00h), pouca margem é dada para que o empregador possa, de acordo com o previsto na lei, prever dois períodos de presença obrigatória e indicar períodos para início e termo do trabalho diário. Acresce que é solicitada dispensa de trabalho nos dias de fim de semana e no período noturno, extravasando assim claramente os direitos previstos no Código do Trabalho a respeito dos pedidos de horário flexível. Como é do V.*

*conhecimento, atualmente, devido à pandemia COVID-19, o Serviço de ... não tem atividade ao fim de semana, contudo, é possível que seja retomada a atividade ao sábado.*

*Sem prejuízo destas considerações prévias, ainda que o horário que pede pudesse ser considerado um horário flexível (o que não se concede), permita-nos referir que o pedido em apreço sempre teria de ser instruído com um documento que atestasse que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação [sub-alínea i), da alínea a). do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho]. Ora, o pedido que nos dirigiu não foi acompanhado de qualquer documento que ateste este facto. Assim sendo, resulta claro que o pedido que nos apresentou não se encontra conforme com o disposto na legislação aplicável aos pedidos de horário flexível, razão que bastaria para que o mesmo fosse recusado.*

*Mas, e sem prejuízo do que já deixamos dito, há um outro aspecto de primordial importância que também nos impede de aceder ao pedido que efetuou: é que as necessidades de funcionamento do serviço a que está alocada não são compatíveis com o horário que solicita e, como tal, não permitem a concessão do horário em análise.*

*Na verdade, e como bem sabe, o serviço de ... (doravante, o “Serviço”) funciona das 7:30h às 21:00h, de segunda a sexta-feira. O facto de este serviço ter um período de funcionamento superior a 8 horas diárias obriga-nos a organizar horários diferenciados para os trabalhadores que ali prestam trabalho, única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que as necessidades de trabalho do serviço são garantidas durante todo o seu período de funcionamento.*

*O Serviço dispõe de 13 gabinetes de consulta e de um gabinete de enfermagem onde são realizados atos de enfermagem, como vacinas e pensos.*

*A definição dos concretos horários dos assistentes de consulta deste Serviço é feita tendo em consideração os períodos diários em que há uma maior procura dos serviços clínicos que ali são prestados. Com efeito, e como é do seu conhecimento, o nível de procura dos nossos serviços tem variações significativas ao longo do dia, verificando-se uma maior afluência entre as 10h e as 19h, e uma mais reduzida procura nos restantes horários.*

*Prova disso é o facto de a média diária de consultas e vacinas ser de 221 entre as 10:00h e as 19:00h, de 41 entre as 08:00h e as 10:00h, e apenas de 10 consultas e vacinas entre as 20:00 e as 21:00. Note-se que estes dados têm por base as consultas e vacinas realizadas no primeiro semestre de 2021, havendo um aumento progressivo e esperado da atividade nesta área.*

*Este facto tem, naturalmente, consequências na organização dos horários, já que obriga a que haja mais profissionais ao serviço nos períodos temporais em que a procura dos serviços que prestamos é superior.*

#### **A. Funções das assistentes de consulta de ...**

*Como é do seu conhecimento, as assistentes de consulta de ... realizam as seguintes tarefas:*

- a) Preparar kit EPI para todos os médicos que estão em consulta ao longo do dia;*
- b) Apoio ao cliente / gerir as suas expectativas enquanto aguarda na sala de espera (muitas vezes são as assistentes de consulta que chamam os clientes na sala e os orientam e/ou esclarecem (por exemplo quando há atrasos na consulta ou quando o sistema está em baixo);*
- c) Higienização de gabinetes entre consultas e ao final do dia (atualmente com acréscimo de necessidades derivado da pandemia COVID-19);*
- d) Arrumar gabinetes (implica também recolha dos sacos do lixo contaminado e o depósito em local próprio);*
- e) Repor material de papelaria (folhas, envelopes, entre outros) e material médico (espátulas, resguardos, espéculos de otoscópios / termómetros, entre outros);*
- f) Deslocação a outros serviços, como por exemplo:
  - i. Ir buscar determinado aparelho que não está fisicamente na consulta, mas que o médico precisa para apoio, por exemplo ecógrafo;*
  - ii. Ir à farmácia buscar vacinas ou medicação (pedido da equipa de enfermagem ao longo do dia).*
  - iii. Ir ao serviço de Esterilização (levar e trazer material para esterilizar e esterilizado)**

- g) Tratamento de recados pendentes: pedidos de relatórios, prescrições, receitas, marcações de vacinas e consultas, entre outros;*
- h) Apoio ao médico dentro do gabinete de consulta no decorrer da mesma (ex. ajudar a despir as crianças).*

### **B. Distribuição das assistentes de consulta de ... pelos vários horários**

*A partir das 8:00h (e muitas vezes ainda antes dessa hora, quando os médicos do Serviço agendam consultas às 07:40h ou 07:50h, por exemplo), e até às 21:00h, o Serviço de ... tem equipa médica e de enfermagem em permanência a prestar atividade, os quais precisam da assistência das assistentes de consulta (exercendo as funções acima descritas) para o eficaz e eficiente funcionamento do serviço (actualmente com acréscimo de necessidades derivado da pandemia COVID-19).*

*As assistentes de consulta de ... praticam atualmente os seguintes horários (com 30 minutos de intervalo para refeição):*

- Abertura de serviço (7:30 – 16:00) – abrir o espaço;*
- Intermédio (10:00 – 18:30) – apoio durante a manhã e a tarde e, nomeadamente apoio nas pausas para refeição;*
- Fecho do Serviço (12:30 – 21:00) – fechar o serviço*

*Por vezes, o horário intermédio (10:00 – 18:30) é alterado para as 10:30 – 19:00, de acordo com necessidades do serviço (ex.: ausências de alguns elementos dos elementos da equipa por motivo de gozo férias, doença).*

*Os horários dos elementos desta equipa são distribuídos de forma a acautelar a realização de todas estas tarefas ao longo do dia, assegurando também que existe um maior número de elementos no Serviço nas horas de maior afluência. Tendo em conta o número reduzido de elementos da equipa, os horários foram assim distribuídos ao longo do dia para procurar distribuir as tarefas de forma equilibrada, com um horário de abertura, um horário de fecho, e um intermédio.*

*Apesar de por regra as consultas e o gabinete de enfermagem só iniciarem o seu funcionamento às 8:00h, é essencial que uma das assistentes de consulta inicie as suas funções às 7h30, com vista a realizar um conjunto de tarefas antes do início das consultas e dos atos de enfermagem, em particular para:*

- a) Acabar de higienizar gabinetes;*
- b) Preparar kit EPI para os médicos;*
- c) À terça-feira de manhã, ir buscar o ecógrafo e trazê-lo para o Serviço;*
- d) Ir à farmácia buscar vacinas;*
- e) Levar material para esterilizar ao Serviço de Esterilização.*

*Os outros dois horários existentes permitem assegurar o resto do horário do Serviço.*

### ***C. Impacto da eventual atribuição do horário solicitado pela trabalhadora ...***

*A atribuição do horário solicitado por V. Exa. implicaria que teríamos, a partir das 8:00h, duas assistentes de consulta no Serviço (uma vez que sempre se teria de manter uma colaboradora a realizar o horário que se inicia às 7h30, pelas razões acima descritas). Ora, tendo em conta a afluência de doentes nesse horário, é desnecessário ter duas assistentes de consulta nesse horário.*

*Por outro lado, caso V. Exa. realizasse um horário com início às 8:00h, tal implicaria que o seu horário de saída seria às 16h30. Ora, neste cenário, a colega que estivesse nesse dia a realizar o fecho de serviço ficaria sozinha a partir dessa hora (16:30h) até às 21:00h.*

*O serviço ficaria assim com um número de assistentes de consulta claramente insuficiente para fazer face às necessidades existentes, visto que a colega que estivesse a realizar o fecho teria de, durante todo esse período, e sozinha, dar apoio aos médicos, à enfermagem e aos clientes na sala de espera, bem como limpar/higienizar gabinetes e repor material.*

*Relembramos que a existência de um número insuficiente de assistentes de consulta e o eventual atraso na realização das suas tarefas, teria um grave impacto no funcionamento do Serviço com eventual atraso nas consultas e nos atos de enfermagem o que sem dúvida prejudicaria os doentes, os profissionais (incluindo a colega que teria de realizar sozinha todas estas tarefas) e o próprio ...*

*Diversamente, o horário intermédio, tal como definido atualmente, permite que a colega que o está a realizar dê apoio à colaboradora que se encontra a realizar o horário de abertura, mas também a que se encontra a realizar o fecho - e neste caso durante mais horas de maior atividade.*

*Ora, tendo em conta que não é possível reorganizar os horários já fixados e que o direito que a lei prevê no que respeita à concessão de horários flexíveis é o de o trabalhador poder escolher as horas de início e termo do período de trabalho diário, resulta por si só evidente que a atividade do Serviço não se coaduna com a existência de colaboradores com horários flexíveis no Serviço. Não é indiferente saber ao certo quantos colaboradores estão presentes a cada momento no Serviço. É necessário garantir um apoio permanente aos vários gabinetes onde está a decorrer atividade, com especial enfoque nas horas de maior afluência, salvaguardando um normal e regular funcionamento do Serviço, o que não seria possível caso uma das trabalhadoras pudesse escolher as horas de início e de termo do seu período de trabalho diário.*

*Por outro lado, caso uma das colaboradoras pudessem horas de início e de termo do seu período de trabalho diário e da realização do seu intervalo para refeição, isso poderia implicar que uma das colegas ficasse sozinha no Serviço em períodos mais críticos do funcionamento do Serviço, que é precisamente aquilo que pretendemos evitar com a distribuição de horários realizada.*

*Por outro lado, não pode ainda olvidar-se que todos os trabalhadores do ... têm direito a conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional da forma que se revelar mais adequada. Esta necessidade faz com que os horários do Serviço a que está alocada sejam rotativos, permitindo-se, assim, que a maior penosidade acrescida ao cumprimento de determinados horários seja repartida igualitariamente entre todos os profissionais. E que todos os trabalhadores que conosco trabalham têm necessidades pessoais e familiares que devem ser respeitadas. Estas necessidades de conciliação exigem por parte do serviço uma grande flexibilização e cuidado no planeamento dos horários de forma a conseguir dar uma resposta integrada, equitativa, justa a todos os trabalhadores e de forma a não incorrer em maiores injustiças.*

*Sendo os horários de abertura e de fecho naturalmente mais penosos do que o horário com as características que a colaboradora pretende, e existindo apenas mais duas assistentes de consulta no Serviço, resulta evidente que estas seriam altamente prejudicadas com a alteração pretendida por V. Exa. uma vez que teriam de realizar todos os dias a abertura ou o fecho.*

*Em face do exposto, atendendo antes de mais, ao facto de o seu pedido não cumprir os requisitos do artigo 56.º do Código do Trabalho, e considerando, ainda, que as necessidades do serviço, como decorre do que se deixou exposto, não permitem atribuir-lhe um horário flexível como definido no artigo 56.º do Código do trabalho, e que essas mesmas necessidades são incompatíveis com a atribuição de um horário flexível durante um período temporal que pode atingir 12 anos, vimos pelo presente informá-la que é intenção deste Hospital recusar a concessão do mencionado horário.*

*Com efeito, não só não lhe podemos conceder um horário flexível na verdadeira aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho, como tão-pouco nos é possível conceder-lhe o horário específico que solicita (entre as 8h00 e as 17h30), já que, pelas razões supra expostas, a concessão do mesmo pelos próximos doze anos penalizaria os seus colegas de uma forma excessiva e, em nosso entendimento, intolerável.*

*Como temos vindo a fazer até aqui, na medida das nossas possibilidades, proporcionaremos as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribuiremos, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos de forma a garantir o cumprimento da Lei e o funcionamento do hospital e a segurança e qualidade da prestação de cuidados de saúde (...).”*

**1.4.** Por carta datada de 30.08.2021, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:



*“(…) Exmos. Senhores,*

*Acuso a receção da carta de V. Exas. datada de 26/08/2021, recebida por email, à qual passo a responder, pela ordem em que as afirmações foram colocadas, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 57º n.ºs 4 e 5 do Código do Trabalho.*

*Começam V. Exas. por referir que consideram que o horário solicitado não é um horário flexível porque o período por mim solicitado é reduzido. Ora, entre as 8:00 e as 18:00 de dias uteis perfazem 10 horas de trabalho diário, número que é superior aos limites horários legais e que permite a fixação de horário entre essa hora de início e de termo, conforme legalmente previsto pelo que não posso concordar com a qualificação feita por V. Exas., tratando-se verdadeiramente de um pedido de prestação do trabalho em regime de horário de trabalho flexível nos termos legalmente previstos.*

*Nos termos do artigo 57º n.º 1 alínea b) [certamente por lapso V. Exas. mencionam a alínea a)] subalínea i) do Código do Trabalho, referido por V. Exas., o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com «declaração da qual conste: I) que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».*

*Ao contrário do referido por V. Exas., essa declaração consta do segundo parágrafo da minha carta de 5/08/2021.*

*No entanto, como V. Exas. parecem exigir não apenas a declaração prevista legalmente mas sim um documento, envio em anexo o documento comprovativo da composição do agregado familiar emitido pelas Finanças. Caso pretendam outro tipo de documento, queiram por favor indicar especificamente qual.*

*No que concerne à afirmação de que as necessidades de funcionamento do serviço a que estou alocada não serem compatíveis como horário solicitado, não se poderá deixar de ter em consideração o seguinte:*

*Nos termos do artigo 57º n.º 2 do Código do Trabalho, o «empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.»*

*Apesar da extensa fundamentação constante da carta de V. Exas., em parte alguma se consegue vislumbrar quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que teriam de impor a recusa do pedido, nem sequer que o meu trabalho seja indispensável e impossível de substituir.*

*Antes resulta perfeitamente possível a atribuição do horário flexível por mim solicitado, se tivermos em consideração o horário intermédio referido por V. Exas., sendo apenas argumentado por V. Exas. que os horários têm de ser rotativos nos termos definidos por V. Exas., em face de circunstâncias de igualdade para com outros trabalhadores e que o funcionamento do Hospital não se coaduna com a existência de horários flexíveis.*

*Ora, é no mínimo estranho que o funcionamento de uma estrutura hospitalar tão grande como o ... não se coadune com o cumprimento da legislação existente sobre a atribuição de horários flexíveis aos trabalhadores que preencham os requisitos legais, tal como é o meu caso.*

*Sobretudo quando até me disponibilizei para ser transferida para outro local de trabalho ou outras instalações, conforme consta na parte final do penúltimo parágrafo da minha carta de 5/08/2021.*

*Reitero essa disponibilidade de transferência para outro local de trabalho, por exemplo a ... ou as instalações do ...*

*Saliento ainda a minha disponibilidade para transferência para outras funções como administrativa, ou call center, ou no serviço de entrega de resultados de exames ou qualquer outro serviço dentro da enorme estrutura do ... que permita a atribuição do horário entre as 8:00 e as 18:00 de dias úteis para poder compatibilizar a manutenção do vínculo laboral com as minhas responsabilidades familiares.*

*Quanto ao horário de maior afluência de procura dos serviços entre as 10h e as 19h, conforme alegado por V. Exas., o horário por mim pretendido situa-se exatamente dentro desse horário de maior afluência com a única exceção de uma hora (das 18h as 19h).*

*É referido por V. Exas. que não é possível reorganizar os horários já fixados, sem que justifiquem qual o motivo para essa impossibilidade a não ser com a afirmação de que a atividade do serviço não se coaduna com a existência de colaboradores com horários flexíveis no serviço, ou seja, a atividade do serviço não se coaduna com o cumprimento legal de um direito que assiste aos trabalhadores com responsabilidades familiares como é o meu caso. Tal argumento é, no mínimo estranho.*

*Percebe-se que possa existir alguma eventual inconveniência ou que exista algum trabalho acrescido para o departamento de recursos humanos que implicaria a organização de horários de trabalho de acordo com os parâmetros legais, incluindo o direito que assiste aos trabalhadores com responsabilidades familiares a organização do trabalho em regime de horário flexível mas não se percebe qual seria a exigência imperiosa de funcionamento da empresa, ou impossibilidade de substituir o trabalhador em face da indispensabilidade do mesmo, que são os únicos critérios legais que permitem a recusa pelo empregador.*

*Nem tão pouco é referido por V. Exas. se as outras duas trabalhadoras do serviço se encontram em igualdade de circunstâncias familiares com a trabalhadora requerente, nem qual seria a impossibilidade ou grave inconveniente para a empresa a contratação, que até poderia ser apenas a tempo parcial, de novo posto de trabalho para colmatar a evidente falta de pessoal que resulta da comunicação de V. Exas.*

*Na verdade as outras duas trabalhadoras no serviço não têm filhos menores de 12 anos ao seu cuidado, sendo que uma trabalhadora tem apenas uma filha que já não se encontra a viver consigo e a outra trabalhadora tem apenas um filho adolescente, de idade superior a 12 anos, que não requer os cuidados que a minha filha bebé requer.*

*Não existe, pois, igualdade de circunstâncias a nível familiar entre mim e as outras duas atuais trabalhadoras no serviço, ao contrário do que parece resultar da comunicação de V. Exas.*

*Acresce que tive conhecimento da atribuição de horário para o próximo mês de setembro que vai ser completamente impossível para mim cumprir em vários dias em que fui colocada a entrar às 7:30 e a sair às 20:00, apesar de V. Exas. aquando da elaboração desse horário mensal já terem conhecimento da minha solicitação de 5/08/2021.*

*Reitero que a minha filha é bebé, não se trata de um filho com a autonomia de um adolescente, e tal como é do V/ conhecimento o pai trabalha na policia em horários por turnos e necessidade de realização de gratificados fora de horas, incluindo trabalho nocturno e em feriados e fins de semana, para conseguir suportar as despesas do agregado familiar, não tenho quaisquer familiares próximos que possam auxiliar a ir buscar e trazer a minha filha bebé do berçário, nem temos quaisquer possibilidades de pagar a alguém para fazer esse serviço uma vez que o orçamento familiar já é demasiado apertado para conseguir fazer face às despesas fundamentais com habitação, alimentação e berçário. (...).”*

## **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/A 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/a 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

---

<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.



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 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 desígnios 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.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência à sua filha menor de 12 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, indicando que que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 8h e as 18h00, mantendo o regime de folgas ao fim de semana, até a criança atingir os 12 anos de idade. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando que (1) o pedido da trabalhadora não tem enquadramento dentro do conceito de horário flexível, (2) a trabalhadora não apresentou qualquer motivo ou fundamento para o pedido de trabalho em regime de horário flexível (3) a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.28.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.29.** Começamos por aludir ao requisito previsto na subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho para dizer que o mesmo se encontra cumprido, porquanto a trabalhadora expressamente declarou viver com a criança em comunhão de mesa e habitação.

---

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**2.30.** Em rigor, deve entender-se que o requisito fica cumprido quando a trabalhadora expressamente refere que: “*Para esse efeito declaro que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e habitação*”, não sendo necessária a junção de qualquer documento comprovativo.

**2.31.** Relativamente ao enquadramento do pedido da trabalhadora dentro do regime de horário flexível, somos a discordar da interpretação do empregador, entendendo que o mesmo cabe dentro daquele regime.

**2.32.** Esta posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.33.** Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

**2.34.** Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

**2.35.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.36.** Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/a trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

**2.37.** Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

**2.38.** De facto, deve-se sempre que possível, atender à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.39.** Aliás, interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora em todos os dias da semana.

**2.40.** Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, e por isso, poder inviabilizar o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.41.** Em rigor, interpretar assim, seria obrigar os/as trabalhadores/as a escolher profissões que lhes permitissem ter determinados dias livres ou, em alternativa, quando quisessem ter filhos/as, terem de mudar de profissão de forma a atingir a almejada conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.42.** A isto acresce que quanto mais limitada for a escolha do/a trabalhador/a, mais fácil será a demonstração dos motivos imperiosos do funcionamento da empresa e/ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável – n.º 2 do artigo 57.º do CT.

**2.43.** Não será ainda despidendo invocar 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.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 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.”*

**2.44.** Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora<sup>3</sup> se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”*.

**2.45.** No que concerne aos motivos imperiosos do funcionamento da empresa alegados pela entidade empregadora, somos de entender que os mesmos são insuficientes e não permitem preencher o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

**2.46.** Em rigor, o empregador apesar de apresentar indícios da existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, não demonstra concreta e objetivamente os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho.

**2.47.** Com efeito, atendendo aos elementos constantes do processo, afigura-se que não estão demonstrados os condicionalismos legais/contratuais que possam inviabilizar a atribuição do horário flexível ora solicitado, nem tão-pouco resulta do processo, de que forma o referido horário compromete o normal funcionamento do serviço, mais a mais quando a trabalhadora apresenta uma amplitude horária enquadrada com os períodos de maior afluência ao serviço por parte dos clientes.

**2.48.** Neste sentido, consideramos que não fica demonstrada a impossibilidade de a trabalhadora laborar no horário pretendido, em virtude da existência de períodos a descoberto, tendo em atenção a dotação mínima de trabalhadores/as necessários/as e disponíveis em cada período do dia.

**2.49.** Relativamente ao direito de todos/as os/as trabalhadores/as do ... terem direito à Conciliação

---

<sup>3</sup> Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

da sua vida pessoal com a sua vida profissional; refira-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.50.** Por último, salienta-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 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 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE SETEMBRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP -**

**CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**