

## **PARECER N.º 496/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º CITE-FH/2570/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, por carta registada de **6 de setembro 2021** da entidade empregadora ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ...

**1.2.** A trabalhadora enviou o seu pedido à entidade patronal, por carta registada com AR datada de **17 de julho de 2021**, nos termos do qual solicitou, ao abrigo do artigo 56º, nº 1 do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, atribuição de um regime de horário flexível diurno para prestação de assistência inadiável e imprescindível à sua filha, menor de doze anos de idade, pelo período de cinco anos.

**1.3.** Neste contexto, a trabalhadora alegou ser mãe de uma menina de catorze meses de idade, que ainda amamenta, e com quem vive em comunhão de mesa e habitação, sendo as responsabilidades parentais exercidas conjuntamente com o pai que também faz parte do agregado familiar.

**1.4.** A menor frequenta a Creche ... cujo horário de funcionamento se encontra estabelecido, de segunda a sexta feira, entre as 08h00 e as 19h00.

**1.5.** A trabalhadora alega que se encontra a praticar um horário incompatível com a prestação de cuidados à filha, tendo em especial atenção a sua “tenra idade”.

**1.6.** Solicita, por isso, que lhe seja atribuído **um horário que exclua a prestação de trabalho entre as 18 horas e as 10 da manhã**, por entender necessitar desse período de tempo para a prestação de cuidados à criança, e satisfação das suas necessidades básicas.

**1.7.** A trabalhadora propõe a elaboração de um **horário semanal, de segunda a domingo, entre as 10h00 e as 18h00, que lhe permita realizar as trintas horas semanais** a que se encontra obrigada a praticar neste momento, **descontadas já as horas de dispensa** para amamentação a que tem direito enquanto a menor for amamentada.

**1.8.** A trabalhadora junta ao seu pedido o assento de casamento, uma declaração que atesta a situação laboral do progenitor, e uma cópia do regulamento da creche frequentada pela menor da qual consta o horário de funcionamento, num total de três documentos.

**1.9.** A entidade empregadora veio apresentar a sua resposta ao pedido da trabalhadora, por carta registada, datada de **18 de agosto de 2021**, manifestando a **intenção de o recusar**, nos termos e com os fundamentos, com relevo para apreciação do pedido, que assim se resumem:

- A elaboração e fixação do horário (diurno) requerido pela trabalhadora corresponde a trinta horas semanais, organizadas de segunda a domingo, entre as dez e a dezoito horas, incluindo o intervalo para descanso nos termos legais e convencionais.
- Todavia, a trabalhadora está vinculada ao cumprimento de quarenta horas semanais, o que equivale a uma prestação diária de oito horas.
- Atualmente o horário semanal da trabalhadora está organizado entre as 13h00 e as 22h00, com dispensa para amamentação entre as 20h00 e as 22h00, com descanso semanal fixo à quarta feira, e alternadamente, ao sábado e ao domingo.
- Pelo que o horário solicitado pela trabalhadora não cumpre o período normal de trabalho, e nessa medida não assegura a conformidade com o disposto no artigo 56º do Código do Trabalho.
- Ainda assim, a organização de um horário diurno para a trabalhadora requerente iria colocar em causa as exigências imperiosas de funcionamento da empresa, no pressuposto de que significaria um reforço da presença de trabalhadores no **turno diário**, designadamente no **turno da manhã**, período do dia com menor afluência de clientes, permitindo assim a presença de menos trabalhadores nos **horários intermédios e noturnos**, deixando de estar reforçada a presença de pessoas nas horas em que e verifica um aumento substancial das vendas, bem como das tarefas de organização da loja, armazém, e procedimentos necessários ao fecho da loja.

- Os recursos humanos questionaram os vários trabalhadores afectos à loja a tempo inteiro e nenhum mostrou disponibilidade para trocar o horário com a trabalhadora requerente.
- O período de funcionamento do estabelecimento no qual a trabalhadora exerce a sua atividade está fixado entre as 10h00 e as 23h00, durante sete dias da semana, o que exige uma distribuição dos trabalhadores em vários turnos que garantam todo o período de funcionamento da loja, com reforço da sua presença nas horas em que se registam maior número de vendas.
- O quadro de pessoal afecto à loja consta de 39 trabalhadores/as, sendo que a equipa na qual está integrada a trabalhadora é composta por 5 trabalhadores/as, sendo 2 trabalhadores/as em regime diurno, e 3 trabalhadores/as em regime noturno, entre as quais a requerente, e com um total de 80 horas afectas ao regime noturno, e 65 horas afectas ao regime diurno, distribuídas naturalmente entre as várias trabalhadoras.
- Pelo que se fosse atribuído à requerente um horário diurno, o reforço de horas naquele período passaria a um total de 105 horas, deixando a descoberto o período noturno, e colocando em causa a gestão do estabelecimento, facto que assim se traduz em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

**1.10.** No exercício do direito previsto no artigo 57º., nº 4 do Código do Trabalho, a trabalhadora veio pronunciar-se relativamente à intenção de recusa do seu pedido, reiterando, no essencial, o pedido inicialmente formulado, e esclarecendo, também com relevância para apreciação do pedido que:

- Ao indicar, no seu pedido, a fixação do horário de trabalho, de segunda a domingo entre as 10h00 ou 11h00 e as 17h00 ou 18h00, num total de 30 (trinta) horas semanais distribuídas por seis horas diárias, considerando a ainda o intervalo para descanso, a trabalhadora desconsiderou as horas de dispensa para amamentação que estão ainda em curso, **pelo que ao terminar a amamentação, o horário passaria a ser compreendido entre as 10h00 e as 19h00, num total de 40 (quarenta) horas semanais, a que se encontra vinculada, considerando ainda o intervalo para descanso, até a criança perfazer 12 anos de idade.**

**Cumpre analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como nas relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6. 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.**

**2.7.** Recentemente, 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 a 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).

**2.8.** Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão** de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que 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.**

**2.10.** No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a **Convenção 156 da Organização Mundial do Trabalho, de 1981**, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à

parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deve 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.17.** 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** 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.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado,

concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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*”.

**2.22.** 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.

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal 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.

**2.24.** 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 sempre ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** 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.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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,



definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** Importa, no entanto, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável no período de funcionamento do estabelecimento/empresa ou serviço, na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos e naturalmente no período normal de trabalho a que contratualmente está vinculado/a (v. a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)).

**2.28.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

**2.29.** O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.30.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

**2.31.** Refira-se, por isso, 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)].

**2.32.** 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 exequível 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.**

**2.33.** Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

**2.34.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora aqui requerente começa por solicitar a prestação de trabalho em horário flexível, enquadrado naquilo a chama um *regime diurno* de segunda a domingo, com início às 10h00 da manhã e termo às 18h00, por ser este o horário mais compatível com o exercício das responsabilidades familiares relativas à prestação de cuidados à sua filha de catorze meses, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.35.** Em bom rigor, a trabalhadora solicita um horário de trabalho que exclua a prestação de trabalho entre as 18h00 de um dia e as 10h00 do dia seguinte, por se tratar este período daquele em que a sua filha, ainda de tenra idade, maiores cuidados e disponibilidade exige.

**2.36.** E especifica claramente que a elaboração do horário semanal que pede deve permitir-lhe realizar as trinta horas semanais a que se encontra vinculada, posto que, exclui, nas suas palavras, as horas destinadas à amamentação que se encontra a usufruir de segunda a domingo, num período de duas horas por cada dia de trabalho.

**2.37.** No confronto com a intenção da empregadora, percebemos que o horário que esta trabalhadora se encontra a praticar está organizado das 13h00 às 22h00, com dispensa para

amamentação a ser gozada entre as 20h00 e as 22h00, com descanso semanal fixo à quarta-feira e alternadamente ao sábado ao domingo.

**2.38.** Vale isto por dizer que a trabalhadora pratica o seu horário em cinco dias da semana num horário das 13h00 às 22h00, com dispensa para amamentação a ser gozada entre as 20h00 e as 22h00.

**2.39.** E neste contexto percebemos que as horas de amamentação que estão a ser efetivamente gozadas pela trabalhadora são dez por semana, daí a redução das quarenta horas para trinta horas semanais a que, de facto, alude.

**2.40.** Perante a contestação da entidade empregadora relativamente ao cumprimento do período normal de trabalho semanal de 40 horas, que o horário nos moldes solicitados não iria permitir cumprir, a trabalhadora veio esclarecer que quando fez o pedido excluiu as tais dez horas de amamentação que se encontra a gozar, e apenas enquanto esta durar.

**2.41.** De modo que, conclui a trabalhadora que ao terminar o período de amamentação o horário passará a ser compreendido entre 10h00 e as 19h00 horas, respeitando assim as quarentas horas semanais e o intervalo para descanso.

**2.42.** Entendemos, no entanto, que embora não sejam realidades incompatíveis, o pedido de dispensa para amamentação e o pedido de horário flexível pela trabalhadora são pedidos formalmente distintos.

**2.43.** Cumpre-nos sublinhar, a respeito da dispensa para a amamentação, que, sem prejuízo de acordo distinto entre a trabalhadora e a entidade empregadora, tem sido entendimento desta Comissão, designadamente no Parecer n.º 51/CITE/2009 e Parecer n.º 154/CITE/2016 disponíveis para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt) que “em sentido legal, a dispensa para a amamentação deve concretizar-se em dois períodos distintos, no máximo de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado entre trabalhadora e empregador. Na falta de acordo, e dentro dos condicionalismos legais referidos, deve atender-se ao horário indicado pela trabalhadora como o adequado para o exercício do direito que reclama. Não permitir à mãe trabalhadora lactante determinar em que período da manhã e da tarde pretende proceder à amamentação poderá conduzir a uma situação de inviabilização do exercício do direito da mãe trabalhadora a amamentar, no interesse da criança, respeitando o seu ritmo biológico.”

Não sendo demais reforçar que compete à trabalhadora, que amamenta o/a filho/a, indicar os períodos em que irá realizar essa amamentação, no respeito pelo seu ritmo biológico e o da criança.

**2.44.** Sucede, todavia, que o pedido da trabalhadora, nos moldes em que se encontra formulado, parte do pressuposto que a dispensa para a amamentação deve ser descontada do horário que propõe, admitindo que “a final” a entidade empregadora mantenha as duas horas de amamentação no fim da jornada de trabalho, como vem acontecendo.

#### **2.45. O que de facto pode não acontecer!**

**2.46.** Consideramos nesta circunstância que o pedido da trabalhadora não se encontra formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, porque o horário que propõe inicialmente não cumpre o período normal de trabalho, e nas considerações explicativas que aduz na apreciação à intenção de recusa parte do pressuposto que a entidade patronal irá manter a dispensa para amamentação, nos moldes em que se encontra, o que, não sendo obrigatório, pode nem sequer ser do interesse da trabalhadora.

**2. 47.** Sendo duas realidades distintas a trabalhadora deverá, querendo, apresentar novo pedido por referência ao período normal de trabalho a que se encontra vinculada, para que a flexibilidade do horário requerida possa ser apreciada sem condicionantes, quer pela entidade empregadora, a quem deve dar-se a oportunidade de se pronunciar relativamente ao pedido como um todo - o que não aconteceu neste processo - quer a esta Comissão que só deve pronunciar-se, depois do exercício do contraditório pela entidade empregadora.

**2.48.** Relembra-nos, no entanto, que o artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.49.** E que estas “exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário

flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.50.** Exigindo-se, neste contexto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.60.** De todo, o modo, e pelas razões que deixamos expostas, entendemos não dever esta Comissão pronunciar-se quanto às alegadas exigências imperiosas da empresa, uma vez que o pedido da trabalhadora não cumpre o período normal de trabalho a que se encontra vinculada.

### III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

**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 de esta, querendo, apresentar novo pedido de horário flexível por referência ao período normal de trabalho a que se encontra vinculada, em cumprimento disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

**3.2.** A empregadora deve, no entanto, proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos, respetivamente do artigo 56º, 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, e alínea h), n.º 2 do artigo 67.º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE SETEMBRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**