

## **PARECER N.º 569/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 2807-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu por correio registado em 25.10.2021 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 de Auxiliar de Ação médica, nível 1.

**1.2.** Por carta recebida em 28.09.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Eu, ..., com a categoria profissional de Auxiliar de ... a exercer funções no ..., que V Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo n.º 56 do código do trabalho e demais normas legais e regularmente aplicáveis, venho solicitar que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível às minhas filhas menores de 12 anos sendo mãe solteira e a minha zona de residência ser em ... o que quer dizer que tenho de apanhar vários transportes para me deslocar para o meu local de trabalho que demora mais ou menos 1:45 - 2h, o horário pretendido que me é possível fazer visto que a ama da minha filha mais pequena só trabalha durante a semana das 7:30 às 18:30 e a minha filha de 11 anos frequentar um ATL que também só funciona das 7:30 às 18:30 não tendo mais ninguém que fique com elas será de segunda a sexta feira das 10h às 16h gozando o período de 2h de aleitamento que tenho direito (...).”*

**1.3.** Por carta entregue em mão própria no dia 18.10.2021, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos abaixo transcritos:

*“(...)*

*Exma. Senhora ...,*

*Na sequência do seu requerimento, que deu entrada nos nossos serviços a 28/09/2021, no qual V. Ex.<sup>a</sup> pugna pela aplicação do regime de horário flexível, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vimos pela presente, ao abrigo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apresentar a nossa decisão, que passa pela intenção de proceder à recusa do seu pedido, pelos seguintes fundamentos:*

- 1. A Entidade Empregadora dedica-se à disponibilização a pacientes e familiares, de adequados e oportunos cuidados de saúde, sustentados em bases científicas e diretrizes internacionais, através da intervenção em equipa multi/interdisciplinar centrada nas necessidades globais do paciente/família, tendo como orientação o Plano Individual de Intervenção.*
- 2. A Trabalhadora Arguida exerce as funções inerentes à categoria profissional de Auxiliar de ..., sob as ordens, direção e autoridade desta última.*
- 3. Tal estabelecimento tem um horário de funcionamento contínuo, de 24 horas, 7 dias por semana.*
- 4. Ora, uma vez que estamos diante de um estabelecimento que funciona durante 24 horas durante 7 dias por semana, tal obriga a uma gestão minuciosa dos horários de trabalho de todos os trabalhadores.*
- 5. V. Exa pede para laborar de segunda a sexta-feira das 10:00 horas às 16:00 horas, ou seja, deixar de trabalhar nos fins de semana e determinar por completo o horário que lhe é atribuído.*
- 6. Ora, tendo em conta a realidade e organização interna do Hospital, o horário peticionado é insustentável e impossível de implementar.*
- 7. O Hospital trabalha em regime contínuo e tem nos seus quadros várias trabalhadoras com crianças pequenas, sendo que a grande maioria das Auxiliares de ... têm filhos com menos de 12 anos.*
- 8. V. Exa. já tem regime de adaptabilidade no seu horário e é intenção clara do Hospital respeitar o período relativo à aleitação a que V. Exa tem legalmente direito, sendo nossa intenção que seja alocada ao horário de dia e tarde.*
- 9. Como V. Exa., se encontra em período de aleitação, e tendo em conta que o horário da manhã está fixado das 8:00 horas às 16:00 horas, V. Exa., entrará às 9:00 horas e sairá às 15:00 horas quando estiver alocada às manhãs.*
- 10. Quando estiver alocada aos turnos da tarde e tendo em conta que o horário fixado é das 16:00 horas às 24:00 horas, V. Exa entrará às 17:00 horas e sairá às 23:00 horas.*

11. *A Entidade Empregadora tentará que V. Exa fique alocada ao turno da tarde o menor número de vezes possível.*

12. *É possível laborar sempre entre as 9:00 horas e as 15:00 horas, mas neste caso, por questão de gestão interna, seria necessário que V. Exa., laborasse nos fins de semana.*

13. *A prestação de cuidados no Hospital é algo que tem de ser feito 24 sobre 24 horas e um elemento a menos nas equipas irá sobrecarregar as mesmas, tornando inviável a possibilidade de prestar os cuidados com o nível de zelo e diligência necessária.*

14. *Optamos pela prestação de trabalho das equipas no regime de turnos, sendo realizados três turnos, por entendermos ser esta a modalidade de tempo de trabalho que melhor se coaduna com a realidade do Hospital.*

15. *O que nos permite que o Hospital possa laborar sete (7) dias seguidos (24h) por semana, sem que isso cause uma oneração excessiva quer para o próprio Hospital, quer para os trabalhadores — o que poderia gerar, antes de mais, uma discriminação injustificada, tendo em conta a quantidade de trabalhadoras com filhos menores de 12 anos.*

16. *Consideramos, por isso, que este é o sistema mais justo e igualitário para todas as pessoas envolvidas.*

17. *Apesar de V. Exa. solicitar um horário flexível, a verdade é que, entendemos que o requerido não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei.*

*Vejamos,*

18. *Determina o n.º 1 do artigo 56.º do CT que qualquer trabalhador “(...) com filho menor de 12 anos ... que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)”, estipulando o n.º 2 do artigo 56.º do CT que o horário flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário de trabalho.”*

19. *Destarte, o horário de trabalho é definido pelo empregador, pelo que a V. Ex.<sup>a</sup> apenas caberá escolher, dentro desses limites, as horas de início e horas de termo do período normal de trabalho diário.*

20. Desde o início do seu contrato, V. Ex.<sup>a</sup> sempre desempenhou as suas funções por turnos.

21. O que V. Ex.<sup>a</sup> vem requerer é a alteração do horário de trabalho, deixando de laborar no regime de turnos, solicitando a fixação do seu horário de trabalho num regime de laboração de segunda-feira a sexta-feira, entre as 7:30 horas e as 18:30 horas, deixando, ainda, de prestar trabalho aos fins de semana.

22. Contudo, o regime especial de horário flexível, previsto no artigo 56.º e 57.º do CT, não abrange a possibilidade de alterar os dias de descanso semanal, uma vez que os limites diários de horário flexível não são confundíveis com a fixação dos dias de descanso semanal, direito que é da entidade empregadora como expressão do seu poder de direção.

23. Pois bem, não sendo possível que o Hospital possa gerir os trabalhadores, na parte das unidades a que se encontra alocada de acordo com a sua categoria, de outra forma que não pela alternatividade do regime dos turnos, consideramos que não é possível, em termos práticos conceder o horário que pretende e que a concessão do seu pedido iria, efetivamente e sem margem de dúvida, causar um prejuízo considerável ao Hospital.

24. Portanto, ainda que o Hospital se pautar por uma preocupação e zelo com todos os seus trabalhadores, tentando inclusivamente promover o bem-estar e felicidade no trabalho, a verdade é que a aprovação deste pedido geraria uma grande instabilidade no Hospital em geral e nos recursos humanos em especial, como se demonstrará.

25. Efetivamente, V. Ex.<sup>a</sup> foi contratada a 13 de Abril de 2020, tendo sido condição essencial para a sua contratação, a possibilidade do Hospital poder fixar e alterar o seu horário de trabalho em função das suas necessidades, podendo o horário ser fixado em regime de turnos fixos ou rotativos e incluir a prestação de trabalho ao sábado e em período noturno.

26. Como é do seu conhecimento, desde a sua contratação, os turnos são organizados de forma a permitir o funcionamento no período de 24h/24h de segunda-feira a segunda-feira.

27. Ora, para que tal funcionamento seja possível o Hospital estabeleceu o regime de três turnos. O primeiro turno inicia às 08h00 e termina às 16h00, o segundo turno inicia às 16h00 e termina às 24h00 e o terceiro turno inicia às 24h00 e termina às 08h00. O horário que V. Ex.<sup>a</sup> pretende não se coaduna com o horário dos turnos pré-estabelecido. No mesmo sentido, veja-se o parecer N.º 19/CITE/2º18, processo n.º 3920/FH/2018 “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, enquadrável nos horários/turnos existentes na secção em que desempenha as suas funções.”...*

*28. V Ex.<sup>a</sup>, exercendo funções adstritas à categoria de auxiliar de ..., concedendo o ... o seu pedido, alguns turnos ficariam com um período a descoberto de, pelo menos, hora e meia (das 06h00 às 07h30) e o turno 2 com o período a descoberto de, pelo menos, cinco horas e meia (das 18h30 às 24h00). Em conformidade, note-se o parecer N.º 26/CITE/2019, processo n.º 3962/FH/2018 “encontrando-se por isso um período a descoberto, das 15h às 16h, ficando a entidade empregadora impossibilitada de fixar o horário da trabalhadora nos termos da lei, mormente, os artigos 56.º e 57.º do CT sem prejuízo de um pedido subsequente, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora. Na sequência do exposto, a CITE delibera: Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pelo ... “ e o Parecer N.º 30/CITE/2019 “encontrando-se por isso um período a descoberto, das 7 às 8 horas, ficando a entidade empregadora impossibilitada de fixar o horário da trabalhadora nos termos da lei, mormente, os artigos 56.º e 57.º do CT, sem prejuízo de um pedido subsequente, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora. Em face do exposto, a CITE delibera: Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pela ... relativamente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, Senhora D. ...”, processo n.º 3968/FH/2018.*

*29. Pelo que, atento o supra exposto, a atribuição do horário requerido por V. Exa. implicaria a necessidade de o ... proceder à contratação de um trabalhador para ocupar o seu lugar, aos períodos a descoberto, de forma a manter o nível de serviço prestado, o que não é nesta Fase inoportável face à gestão económica da empresa.*

*30. Já que tal situação iria implicar uma nova contratação a termo, com impacto direto no aumento de despesas com retribuições e subsídios de alimentação, mas também com a necessidade de aumento de custos ao nível das contribuições para a Segurança Social, agravação de seguro de acidentes de trabalho e do preço para o Hospital de segurança e higiene no trabalho, bem como os fundos de compensação de trabalho.*

*31. Pois bem, tal custo seria excessivo na medida em que não poderia ser aportado a um qualquer ganho inerente, bem pelo contrário, uma vez que estaríamos a contratar uma pessoa apenas para fazer face a um período limitado de horário, no qual V. Exa. não pretenderia exercer funções.*

*32. De resto, iríamos ficar com um recurso humano excedente, dado que, em certos períodos de tempo, o mesmo estaria com as suas funções esvaziadas.*

33. Assim, pelas razões expostas determinadas por exigências imperiosas do funcionamento do Hospital, verifica-se a impossibilidade de atribuição do pretendido regime de horário flexível por o mesmo comprometer seriamente o funcionamento do serviço.

34. Pelo que é nossa intenção proceder à respetiva RECUSA.

35. Mantendo-se o seu regime de trabalho na modalidade de trabalho por turnos, desempenhando as suas funções no período manhã e de tarde.

36. Não obstante, o Hospital não se opõe à troca de turnos com outro trabalhador, ou a proceder a alguns ajustes no horário, nos termos supra descritos e desde que compatível com a suas funções”.

#### 1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores

Eu ... a desempenhar funções na categoria profissional de Auxiliar de ... no (...) acuso a receção da carta de V. Exas. (entregue em mão a 18 de Outubro de 2021) de intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho.

Venho pelo presente reafirmar novamente o pedido que foi feito por correio registado a dia 27/09/2021 e que deu entrada nos vossos serviços a dia 28/09/2021.

- Solicitei a flexibilidade de horário por ser mãe de 3 menores de 14, 11 e 6 meses que ambas necessitam do meu acompanhamento das menores mas principalmente a mais pequena por ser uma bebé.

- A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais das minhas filhas menores.

- O pedido foi feito também pelo facto de o pai ser trabalhador por conta própria e não ter horários nem disponibilidade muitas vezes estando ausente e não poder ficar com as menores.

- Peço a flexibilidade de horário no período das 10h às 16, gozando as 2 horas de amamentação que tenho direito até a menor fazer 1 ano de idade e fazer o horário de segunda a sexta feira derivado a não ter ninguém para ficar com as menores ao fim de semana como já foi referido anteriormente com envio de declaração da instituição do centro paroquial da ... em como a ama só trabalha de segunda a sexta feira no horário entre as 7:30 às 18:30 e o ATL Centro de Estudos (...) só funciona das 7:00 às 19:30.

*-Peço a flexibilidade de horário não por capricho nem com intenção de prejudicar outros trabalhadores mas sim por necessidade extrema de prestar assistência às minhas filhas e sendo de todo o meu interesse continuar a exercer as minhas funções como Auxiliar de ... no (...).*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres (quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a 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 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 da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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

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

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

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

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

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

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

---

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

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

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.** No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja atribuído, de segunda a sexta-feira, um horário com entrada às 10h e saída às 16h, gozando do período de 2 horas de aleitamento que tem direito, de forma a prestar assistência às suas duas filhas de 11 anos e 6 meses de idade, respetivamente.

**2.28.** Analisando o pedido de horário flexível apresentado, verifica-se que a trabalhadora indica uma amplitude de apenas 6 horas de trabalho diário, em 5 dias por semana, porquanto se encontra a usufruir de dispensa para amamentação ou aleitação.

**2.29.** Sucede que, o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde com a dispensa para a amamentação ou aleitação, uma vez que são direitos distintos.

**2.30.** Com efeito, a trabalhadora que se encontra a amamentar ou a aleitar, ou o trabalhador que se encontre a aleitar e que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve indicar uma amplitude horária que lhe permita cumprir o seu período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, sem prejuízo do usufruto de eventual dispensa que esteja a usufruir.

**2.31.** Verifica-se esta necessidade, por um lado, porque o direito a trabalhar em regime horário flexível, vai em regra para além do usufruto do direito à dispensa para amamentação/aleitação e, por outro, porquanto se desconhece a forma como a dispensa para amamentação foi definida pela partes, sendo certo que, na falta de acordo com o empregador, a dispensa de trabalho para amamentação terá de se processar forçosamente em dois períodos distintos, de no máximo uma hora cada, visto ser esse o regime supletivo – Cfr. artigo 47.º e 48.º do Código do Trabalho.

**2.32.** Com efeito, considera-se que o pedido da trabalhadora consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal de 40 para 30 horas semanais, pelo que somos de concluir que o pedido apresentado não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido no artigo 56.º e 57.º do CT, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário e semanal, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

**2.33.** Acresce ainda que a trabalhadora não declara viver em comunhão de mesa e habitação com as crianças, conforme determina a subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.34.** Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho e por não respeitar os requisitos legais.

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

**2.36.** Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

**2.37.** Saliente-se ainda 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 ....

**3.2.** A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, nomeadamente cumprindo com o período normal de trabalho semanal e declarando que vive com as suas filhas em comunhão de mesa e habitação.

**3.3.** Sem prejuízo do exposto, 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**