

## **PARECER N.º 156/CITE/2022**

**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 388-FH/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 04.02.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Assistente Hospitalar, a desempenhar funções no Serviço de Estomatologia.

**1.2.** Por carta datada de 03.01.2022, a trabalhadora, apresentou em 07.01.2022 pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“( ... )

**MOTIVO:** *Pedido de horário flexível por responsabilidades familiares*

**Exmo.º Sr. Presidente do Conselho De Administração**

**Exmo.º Sr. Diretor de Recursos Humanos do Conselho De Administração**

**Exmo.º Sr. Diretor de Serviço de Estomatologia**

*..., médica inscrita na Ordem dos Médicos com o número de cédula profissional ..., assistente hospitalar de Estomatologia, a exercer funções no serviço de Estomatologia do ..., número mecanográfico ..., vem solicitar autorização da modalidade de horário flexível, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos:*

*1.º A requerente declara que é mãe de um filho menor de 12 anos, (... , n.º cartão cidadão ...), nascido a ...-02-2019, que vive consigo em comunhão de mesa e de habitação.*

*2.º Em face disto e ao abrigo dos arts. 56º e 57º do Código do Trabalho, a requerente solicita autorização para o exercício da modalidade de horário flexível, com o enquadramento que lhe é dado pela Cláusula 37.ª do Acordo Coletivo de Trabalho da Carreira Médica (ACCM).*

*3.º Para tanto, refere que a adoção da modalidade de horário flexível não implicará qualquer redução do horário atualmente praticado (40 horas semanais), nem afetará o regular funcionamento do serviço.*

4.º A requerente pretende que o regime de horário flexível lhe seja aplicável a partir de 03-02-2022 e propõe o seguinte horário (ver anexo), tendo tido em atenção as particularidades do seu serviço. Nestes termos e abrigo das disposições legais assinaladas, requer-se a vossas excelências a autorização e a adoção da modalidade de horário flexível.

**Carga horária semanal**

Tipo de Horário 40 Horas Semanais

	2º	3º	4º	5º	6º	SAB
	12:00 20:00**	7:30 14:30**	12:00 18:00**	08:00 20:00**	7:30 14:30**	
2º Tempo						
Início	—	—	—	—	—	
Fim	—	—	—	—	—	
	08:00	07:00	06:00	12:00	07:00	

(...)"

1.3. Por correio eletrónico datado de 26.01.2022 a entidade empregadora, remeteu intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)"

No seguimento do seu pedido de atribuição de horário de trabalho em regime flexível, datado de 07 de janeiro de 2021, cumpre-nos informar que, após análise da pretensão endossada, o ..., ao abrigo do disposto nos artigos 57.º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho, vem comunicar a intenção de recusa do ora solicitado, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. V. Ex.ª encontra-se a exercer funções no Serviço de Estomatologia, o qual compreende a realização de realização de consultas, bloco periférico e avaliação e tratamento de doentes internados, nos (escassos) gabinetes que lhe são alocados, entre as 08 horas e as 19 horas.
2. As necessidades organizativas do Serviço de Estomatologia impedem a acomodação definitiva de um pedido de horário de trabalho com as especificidades requeridas por V. Ex.ª, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão desta instituição, sem prejuízo da possibilidade de poder incorrer num tratamento discriminatório injustificado entre trabalhadores adstritos ao mesmo Serviço.
3. Se, por um lado, as horas de início e termo da jornada de trabalho solicitadas não alcançam correspondência nos turnos previstos para aquele Serviço, organizado de forma a dar cabal resposta às exigências derivadas do fluxo de atividade que lhe pertence, a qual, diga-se, implica o atendimento

direto aos utentes, por outro lado, V. Ex.<sup>a</sup> não invoca o fundamento atinente ao facto do início da jornada dever ocorrer às 7h30min.

4. Acresce que, o requerimento de atribuição de horário flexível não contém nenhum motivo premente que suporte as horas de início e termo então indicadas, designadamente o horário de funcionamento do Estabelecimento Educativo da menor ou a ausência de suporte familiar caso a trabalhadora se encontra a exercer funções no ...

5. Ademais, o horário solicitado tem implícita a determinação pela Requerente dos dias de descanso semanal, sendo que a modalidade de horário flexível não altera o regime de descansos estabelecido pela entidade patronal, antes abrange apenas os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.

6. A modalidade de horário requerida por V. Ex.<sup>a</sup>, numa lógica de adequada alocação de recursos à atividade realizada, é ponderado no benefício do Serviço e dos utentes que serve, pelo que qualquer alteração à capacidade de prestação de cuidados de saúde, mesmo que associada a mera redução de horário, obriga a uma reformulação da forma como a o serviço é distribuído semanalmente.

7. Por fim, o requerimento de atribuição de horário flexível não contempla o prazo de duração previsto, tal como determina o artigo 57.º, n.º 1, al. a), do Código do Trabalho.

Pelo exposto, somos a convidar V. Ex.º para, no prazo de cinco dias, e caso assim o entenda, se pronuncie sobre a intenção de recusa do pedido de horário flexível, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4, do Código do Trabalho.

(...)"

**1.4.** Em 31.01.2022 a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

"(...)

Exmos. Senhores,

No seguimento do meu pedido de atribuição de horário de trabalho em regime flexível, datado de 07 de janeiro de 2021, que após análise pelo ..., foi indeferido, venho por este meio comunicar a minha intenção de recusa do parecer do referido indeferimento. Fá-lo-ei nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos, respondendo a cada um dos pontos referidos no email de recusa:

1. Encontro-me a exercer funções no Serviço de Estomatologia, o qual compreende, de facto, a realização de realização de consultas, bloco periférico e avaliação e tratamento de doentes internados, entre as 08 horas e as 20 horas (e não até às 19horas como referido). Todas estas funções continuam preconizadas no pedido de horário flexível, sem prejuízo de nenhuma em relação ao horário proposto. Importa ressaltar que as funções de assistente hospitalar não se limitam ou se cingem às funções supracitadas, havendo outras de cariz organizacional e burocrático também presentes às quais, mais adiante, farei menção (ponto 3);

2. O pedido de horário em causa em nada interfere com as necessidades organizativas do Serviço de Estomatologia, nem compromete o cumprimento da missão, quer do serviço, quer da instituição. Lamento se ter colocado a possibilidade de que, com este pedido se poderia incorrer num tratamento discriminatório injustificado com os meus colegas de serviço, quando o presente pedido em nada

*condiciona ou altera a minha atividade assistencial ou a dos colegas, não incorrendo em nenhum tipo de injustiça ou desigualdade;*

*3. As horas de início e termo da jornada de trabalho solicitadas são semelhantes às praticadas atualmente, correspondendo, tal como no presente aos turnos previstos no serviço, não limitando nem prejudicando as ditas exigências derivadas do fluxo de atividade, nomeadamente, no que diz respeito ao atendimento direto aos utentes. No pedido de horário flexível em causa, solicita-se o início da jornada às 7:30h em dois dias da semana para o cumprimento de funções organizacionais e burocráticas, nomeadamente funções de triagem de doentes, organização do bloco periférico e realização de relatórios de grupo da consulta de grupo oncológico cabeça-pescoço, na qual participo às terças-feiras. Desta forma, e neste horário, não condiciona a atividade assistencial dos restantes colegas nem compromete a utilização de salas, escassas, como referido na resposta de recusa;*

*4. Referente ao requerimento de horário flexível, lamento que a entidade patronal que nos tutela, não consiga perceber sem a ajuda de documentos oficiais que qualquer horário que termine três dias da semana às 20h e um dia às 19h, é incompatível com o acompanhamento de crianças que adormecem às 20:30h, pois muito além da questão legal, existe toda uma componente familiar que é posta em causa, e que caso a nossa tutela não a consiga entender de uma forma "natural", certamente terá dificuldade em manter profissionais motivados. O requerimento de atribuição de horário flexível não continha por isso o documento alusivo ao horário de funcionamento do Estabelecimento Educativo da menor por ter considerado desnecessário, tendo em conta que os horários de encerramento de qualquer creche pública ou no âmbito de uma IPSS (como é o caso) são incompatíveis com o horário que tenho neste momento. Em relação à ausência de suporte familiar, o que existe foi tido em conta no superior interesse do serviço, em prol dos doentes, daí que as alterações solicitadas tenham sido mínimas e aquém das minhas pretensões familiares e das da minha família. Por fim, e não menos importante, lamento uma vez mais que não se perceba que o melhor suporte familiar é poder estar presente na vida dos nossos filhos e neste momento, tendo horário até às 20h, demorando cerca de 30 minutos a chegar a casa, e tratando-se de uma criança com cerca de 3 anos que adormece às 20:30, torna-se impossível sequer estar com ela;*

*5. O horário solicitado tem implícita a determinação dos dias de descanso semanal, uma vez que a atividade assistencial do serviço de Estomatologia está preconizada de segunda a sexta-feira, sendo do meu conhecimento que a modalidade de horário flexível não altera o regime de descansos estabelecido pela entidade patronal, e apenas abrange os períodos de início e de termo da jornada de trabalho;*

*6. A modalidade de horário requerida foi ponderada no benefício do Serviço e dos utentes, pelo que as alterações propostas em nada interferem com a capacidade de prestação de cuidados de saúde, nem obriga a reformulações de base da forma como o serviço é distribuído semanalmente, cumprindo a requerente e o serviço exatamente as mesmas funções e obrigações, sem prejuízo do serviço, dos colegas e acima de tudo dos utentes.*

*7. O referido requerimento de atribuição de horário flexível contempla o prazo de duração até aos 6 anos da menor (ano de 2025).*

(...)"

## 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).

**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 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.

---

<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)

**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.** No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

- 2.ª feira das 12h00 às 20h00 – 8h de trabalho diário;
- 3.ª feira das 7h30 às 14h30 – 7h00 de trabalho diário;
- 4.ª feira das 12h00 às 18h00 – 6h00 de trabalho diário;
- 5.ª feira das 8h00 às 20h00 – 12h00 de trabalho diário;
- 6.ª feira das 7h30 às 14h30 – 7h de trabalho diário;

**2.28.** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência à sua filha menor com 3 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por sua vez, a entidade empregadora na intenção de recusa, alega que o pedido não tem enquadramento nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde a trabalhadora exerce funções.

**2.29.** Ora, da análise realizada ao pedido da trabalhadora verifica-se que os horários indicados divergem de dia para dia, dependendo tal circunstância das suas necessidades familiares. Todavia, o horário indicado à 5.ª feira – 8h00/20h00, confronta com o n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.30.** Efetivamente por razões de tutela e defesa dos direitos relacionados com a parentalidade a Lei confere ao/à trabalhador/a o direito a trabalhar em regime de horário variável. Contudo, e apesar de no regime supramencionado, se conferir ao/à trabalhadora/a a possibilidade de manifestar a sua preferência, o que poderá facilitar à entidade empregadora a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes, tal escolha deve obedecer aos limites legais, mormente aos que se encontram vertidos no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.31.** Ora, determina o n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho que o *trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas*, o que significa que um/a trabalhador/a que solicite um horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho tem como limite máximo de trabalho diário a amplitude horária de 10 horas.

**2.32.** Assim, afigura-se que o pedido formulado pela trabalhadora, nomeadamente a indicação do horário em que pretende laborar à 5.ª feira e que tem uma amplitude horária de 12 horas, excede os limites legais estabelecidos no n.º 4 do artigo 56.º do CT, motivo pelo qual é impraticável.

**2.33.** Acresce que se atentarmos aos mapas de turnos praticados no serviço e juntos pela entidade empregadora, verifica-se, que o horário solicitado à 3.ª feira das 7h30 às 14h30 não tem correspondência com nenhum dos turnos existentes no serviço onde a requerente desempenha funções.

**2.34.** Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido formulado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por não conter uma amplitude horária dentro dos limites legais estabelecidos no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**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.** 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.

**3.3.** Sem prejuízo de acordo celebrado entre as partes, pode a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JANEIRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**