

## PARECER N.º 295/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.

Processo n.º 1138-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio registado datado de 06.04.2022 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** Por documento datado de 16.03.2022 e rececionado na entidade empregadora em 21.03.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

*“(...) A., Assistente Técnica, no ... (...), vem ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:*

- 1. A requerente é mãe de ..., com 7 anos de idade, nascida a .../.../2014, A identificada filha, integra o agregado familiar monoparental da requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação, conforme declarações em anexo.*
- 2. A sua filha ... frequenta atualmente o 2.º ano do ensino básico, no Colégio ... cujo horário das aulas é de segunda a sexta-feira das 08:30 às 16:00, encontrando-se encerrado aos sábados, fins-de-semana e feriados.*
- 3. Assim, estando a referida filha, ..., dependente dos cuidados da requerente, tem estrita necessidade que lhe seja autorizado o horário, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, das 08:30 às 16:00.*
- 4. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário ora requerido perdure até a filha da requerente, ..., completar 12 anos de idade, que ocorrerá em 2026.*

*Anexos:*

- a) Atestado de residência da junta de Freguesia de (...) que comprova que a identificada filha, integra o agregado familiar monoparental da requerente.*
- b) Declaração do horário de funcionamento do Colégio ..., onde estuda a filha da requerente.*

*..., 16 de março de 2022 (...).”*

**1.3.** Por correio eletrónico datado de 28.03.2022, lido a 29.03.2022, a entidade empregadora, na pessoa da Administradora Hospitalar, notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme se transcreve:

*"(...) Em resposta ao pedido de flexibilidade de horário de trabalho apresentado por V. Ex.<sup>a</sup>, em 21/03/2022, somos a informar que por deliberação do Conselho de Administração foi emitido parecer desfavorável nos seguintes termos, "Indeferido atendendo a que o horário solicitado (período da manhã) não se coaduna com o horário apresentado pelo colégio. À requerente para reformular o horário se assim o entender."*

*Mais se informa que V. Ex.<sup>e</sup> dispõe do prazo de cinco dias consecutivos (até ao dia 02/04/2022), para se pronunciar acerca da deliberação proferida pelo órgão de gestão.*

*Para garantia de que toma conhecimento do presente email, informamos que foi remetida uma mensagem para o telemóvel (...), alertando para a necessidade de consultar a caixa de correio oficial. (...)"*

**1.3.1.** Consta do processo remetido à CITE, o parecer da Diretora do Serviço de Gestão de Doentes, cujo teor se transcreve:

*"(...) Relativamente ao pedido da AT ..., devo referir:*

- *A AT ... integrou teoricamente a equipa administrativa do SGD, a 21 de fevereiro de 2022, por troca com a AT ..., a exercer funções no secretariado de atendimento da consulta externa. Esta troca não se realizou por iniciativa do SGD;*
- *O secretariado de atendimento da consulta externa funciona das 08:00 às 19:00, de segunda a sexta-feira, e sempre que necessário, aos sábados das 08:00 às 13:00;*
- *O horário acima descrito é assegurado rotativamente pelas AT afetas a este secretariado;*

*Pelo acima exposto, conclui-se que o horário fixo das 08:30 às 16:00, não é compatível com o atendimento na consulta externa.*

*Acrescento o seguinte:*

- *A AT ... tinha um horário de 40 horas semanais e, se houve redução para as 35 horas, eu não fui informada. Mesmo não sendo necessário o meu parecer como hierarquia, entendo que o mínimo seria ter sido informada.*
- *Em diversas conversas tidas com a AT ..., esta sempre se referiu ao marido, como vivendo na mesma casa. Fiquei surpresa por referir ter uma declaração da junta de freguesia atestando família monoparental. Referiu várias vezes que o marido seria trabalhador independente e teria pouca disponibilidade de tempo, mas essa dificuldade de gestão de tempo entendo não ter de ser suportada pelo ...*

*O SGD é responsável por diversos secretariados e será possível uma troca de AT entre secretariados, mas, em qualquer um deles, não será possível assegurar que a AT tenha o horário das 08:30 às 16:00, principalmente em períodos de férias. (...)"*

**1.3.2.** Em 24.03.2022, foi proferida a seguinte informação pelo serviço de Gestão de Recursos Humanos, que se transcreve:

*“(…) Por requerimento datado de 21/03/2022 a Sra. ..., mecanográfico ..., titular de um contrato individual de trabalho, sem termo, desde 02/12/2005, na categoria de Assistente Técnica, atualmente em exercício de funções na Consulta Externa, solicita autorização para o cumprimento de um horário de trabalho flexível ao abrigo do exercício dos direitos de parentalidade, nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, em virtude de ser mãe de uma menor nascida em .../.../2014.*

*A requerente propõe a realização do horário de trabalho de segunda a sexta-feira, das 08:30 horas às 16:00 horas, com a realização de um intervalo de descanso de 30 minutos, até que a menor complete os 12 anos de idade.*

*Cumpre-nos informar:*

- 1- O requerimento encontra-se devidamente instruído com uma declaração da Junta de Freguesia de ..., atestado que a requerente constitui um agregado monoparental; e com uma declaração da entidade a cargo da qual é confiada a guarda da menor, atestando que o respetivo horário de funcionamento é das 09:00 horas às 16:30 horas;*
- 2- O requerimento encontra-se devidamente informado com o parecer desfavorável da chefia, conforme documento em anexo;*
- 3- O artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro determina que a trabalhadora com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível;*
- 4- Por horário flexível entende-se o que permite à trabalhadora escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário;*
- 5- Ao empregador compete elaborar o horário de trabalho requerido pela trabalhadora, tendo em conta os requisitos mencionados nas alíneas do n.º3 do artigo 56.º, designadamente:
  - a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
  - b) Que o início e termo, de cada um dos períodos, tenha uma duração superior a um terço do período normal diário;*
  - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;**
- 6- A proposta de horário apresentada pela requerente cumpre os requisitos constantes das alíneas acima mencionadas;*
- 7- Contudo, atendendo ao facto de a requerente ter apresentado uma proposta de horário de trabalho com início às 08:30 horas e o horário de funcionamento do estabelecimento de ensino a cargo da qual é confiada a guarda da menor se iniciar às 09:00 horas, considera-se que a proposta de horário não se encontra devidamente ajustada às necessidades da menor;*
- 8- Mais se informa que a intenção de indeferimento do requerimento deverá ser comunicada à requerente, no prazo máximo de 20 dias consecutivos, após a data da receção do requerimento, sendo o prazo limite o dia 10/04/2022. (...)*

**1.3.3.** Em 25.03.2022, foi proferida a seguinte deliberação manuscrita, em reunião de CA n.º 64, que se transcreve:

*“(…) ”Indeferido atendendo a que o horário solicitado (período da manhã) não se coaduna com o horário apresentado pelo colégio. À requerente para reformular o horário se assim o entender.” (...)*

**1.4.** Por requerimento datado de 29.03.2022, rececionando na mesma data, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos seguintes termos:

*“(...) ..., Assistente Técnica, no ... (...), vem promover a devida correção por VI atentada e solicitada na VI comunicação de 28103/2022, pois que em lapso havia sido indicado horário diferente do documentado, vem ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 712009, de 12 de fevereiro, requerer a reavaliação do solicitado e atento o suprimento e o que ora se clarifica, pedir deferimento nos termos legais do seguinte:*

- 1. A requerente é mãe de ..., com 7 anos de idade, nascida a .../.../2014. A identificada filha, integra o agregado familiar monoparental da requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração em anexo.*
- 2. A sua filha ..., frequenta atualmente o 2.º ano do ensino básico, no Colégio ..., cujo horário das aulas é de segunda a sexta-feira das 09:00 às 16:30, encontrando-se encerrado aos sábados, fins-de-semana e feriados.*
- 3. Assim, estando a referida filha, ..., dependente dos cuidados da requerente, tem estrita necessidade que lhe seja autorizado o horário, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, das 08:30 às 16:00, no sentido de, cumprindo de sua parte escrupulosamente o período de trabalho legal, lhe seja igualmente viável o acompanhamento da menor, e designadamente de no interregno de deslocação entre o timing de saída laboral, poder cumprir o horário escolar, nomeadamente de entrega da menor à progenitora.*
- 4. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário ora requerido perdure até a filha da requerente, ..., completar 12 anos de idade, que ocorrerá em 2026.*

Anexos:

- a) Atestado de residência da junta de Freguesia de ... que comprova que a identificada filha, integra o agregado familiar monoparental da requerente.*
- b) Declaração do horário de funcionamento do ..., onde estuda a filha da requerente.*

*Certa da melhor atenção e acolhimento, antecipadamente grata, ..., 29 de março de 2022 (...)*”

**1.5.** Por requerimento datado de 31.03.2022 e rececionando na mesma data, a trabalhadora apresentou reclamação acerca da flexibilidade de horário de trabalho, nos seguintes termos:

*“(...) A requerente apresentou a sua reclamação quanto a intenção de indeferir o pedido, juntando documentação bastante a suprir o lapso verificado e sustentar em fundamentação o pedido formulado. Pouco volvido rececionou a comunicação a que faz referência pelas 17:21, pela qual vem expresso que não é procedida a alteração do horário nos termos solicitados pois que propondo as 8:30 horas como hora de entrada no Hospital, este horário não se afigura compatível com o horário de funcionamento do colégio, a qual se inicia às 9:00 horas. Quer crer a requerente também de VI mero lapso interpretativo, quiçá fundado na breve apreciação feita, pois que o exposto em documentação atesta que o horário letivo da menor inicia às 9:00 horas, ou seja, como vulgarmente é dito as aulas começam às 9:00 horas.*

*Ora, como é de conhecimento empírico e comumente de pais, começando as aulas às 9:00 horas a menor não entra na escola às 9:00 horas, nem o horário da escola se coaduna com a abertura às 9:00 horas.*

*Na realidade o horário de abertura da escola, como de conhecimento público, cumprindo instruções de funcionamento socioeducativo, é às 7:30 horas.*

*Como todos os progenitores a requerente desloca-se a entrada da menor na escola antes de hora de início de actividade letiva (início de aulas), assegurando a escola o recebimento da sua filha, como comumente, permitindo assim o cumprimento de início de actividade profissional dos progenitores, como a exemplo da requerente. E visa sim, buscá-la atempadamente, à hora de término de horário letivo, correspondendo às respetivas necessidades de apoio daquela às 16:30 horas,*

*Pelo que veio solicitar o término de horário profissional às 16:00 horas, permitindo tempo adequado a saída das instalações e deslocação a prover.*

*Feita a explicação supra afigura-se-lhe assim ser de total viabilidade a correta e aturada apreciação e compreensão.*

*Acréscce que a Lei não exige que o horário seja em rigor o correspondente ao de horário de actividade letiva (vulgo aulas), artigo 56 n.º 2 do CT, mas "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário com sustento fundamentado nas respetivas necessidades e ponderações vivenciais havidas.*

*Estas amiúde já expostas, em rigor, além do quanto exigível, cumprindo assim todos os requisitos legais, e que não a alvo de recusa cfr. o art.º 57.º do CT e os fundamentos por V/ Exas já expostos, que ora se encontram cabalmente esclarecidos e supridos.*

*Requer, sem mais, o respetivo deferimento conforme de Lei (...)"*

## **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 dispondo 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/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,

---

<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)

simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, requerendo a elaboração de horário compreendido entre as 8h30m e as 16h00m, em dias úteis, para prestar assistência à sua filha de 7 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação e o pedido é feito até a filha menor completar 12 anos de idade. Por sua vez, a entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa na existência de exigências imperiosas de funcionamento do

serviço alegadas no parecer desfavorável da chefia e no facto da proposta de horário de trabalho com início às 08.30 horas apresentada pela trabalhadora motivada no horário de funcionamento do estabelecimento de ensino a que é confiada a guarda da menor se iniciar às 9.00 horas, considerando que não se encontra devidamente ajustada às necessidades da menor.

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

**2.29.** Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, poder-se-ia entender que, com o parecer desfavorável da chefia e mapas de horário de funcionamento do serviço, o empregador demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.30.** Considerando, como se refere no ponto 2.21 do presente parecer, o entendimento desta Comissão ir no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, poder indicar uma amplitude temporal diária e semanal que seja fixa na sua execução, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes, o que resulta da amplitude horária apresentada pela trabalhadora, das 8h30m às 16h00m é que esta se encontra desenquadrada com o horário de funcionamento do secretariado de atendimento da consulta externa que se inicia às 08.00 horas, bem do alegado pela chefia de que uma troca de AT entre secretariados, em qualquer um deles, não seria possível assegurar o horário das 8.30 às 16.00, principalmente em períodos de férias.

**2.31.** E ainda pela chefia, a Diretora do Serviço de Gestão de Doentes, foi referido que o horário fixo das 08.30 às 16.00 não é compatível com o serviço de secretariado de atendimento da consulta externa que a trabalhadora integrou a 21.02.2022 ( por troca e não por iniciativa do SGD), funcionando das 08.00 às 19.00, de segunda a sexta-feira e sempre que necessário aos sábados das 08.00 às 13.00,

sendo assegurado rotativamente pelas AT afetas a este secretariado. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implicar “*per si*”, a desregulação dos mesmos, resultando evidente que neste serviço “consulta externa” não existem turnos com início às 8.30 horas.

**2.32.** Outrossim, é o que resulta da análise de todos os horários remetidos com o processo a esta comissão, afigurando-se que a trabalhadora não chegou a praticar esses horários por “ausência médica” e que nos meses de janeiro e fevereiro de 2022, no serviço de “urgência-administrativos”, período anterior a 21.02.2022, o horário praticado pela trabalhadora era das 8.30 horas às 17.00 horas, perfazendo um horário de 8 horas diárias com intervalo de 30 minutos.

**2.33.** Contudo, o horário solicitado e anteriormente praticado, das 8h30m às 16h00m, mostra-se desenquadrado da amplitude dos turnos existentes neste serviço (8:00-16:00; 8:00–16.30; 9.00-17.00; 9.30-17.30) implicando “*per si*” a desregulação dos mesmos, inviabilizando o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido, ficando as demais considerações ou observações prejudicadas face ao exposto.

**2.34.** 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 proteção 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 trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com respeito pela organização dos tempos de trabalho no secretariado de atendimento da consulta externa.

**3.3.** 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 ao trabalhador 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE ABRIL DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**