

**PARECER N.º 641/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 nº CITE-FH/2982/2022

**I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ..., remeteu à CITE, em **17 de agosto de 2022**, por carta registada com aviso de receção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ... .

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica do dia **27 de julho de 2022**, nos seguintes termos:

“Eu, ..., trabalhador n.º ... a desempenhar funções de ..., venho por este meio requerer autorização superior para ao abrigo do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o meu filho ..., nascido em ... até este perfazer 12 anos em ... .

Considerando o artigo 56º e 57º, do Código do Trabalho, proponho os seguintes horários:

- Segunda a Sexta-feira (dias uteis) das 07:00 às 15:00.

- Segunda a Sexta-feira (dias uteis) das 11:00 às 19:00.

Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (40 horas), em média de cada período de quatro semanas e, que o descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação.”

**1.3.** A entidade empregadora, por carta registada enviada no dia **09 de agosto de 2022**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“Acusamos a receção do pedido de V. Exa. para a prestação de trabalho em regime de horário flexível com observância de dois horários de trabalho diário:

1) com início às 07:00H e saída às 15:00H;

2) com início às 11:00H e saída às 19:00H.



Para o efeito V. Exa. refere viver com 1 (um) filho menor com 3 anos, alegando ter necessidade de acompanhar o mesmo até este completar 12 anos.

A nossa sociedade pretende recusar a prestação de trabalho de horário flexível nos termos solicitados com os seguintes fundamentos:

(1) exigências imperiosas do funcionamento da Unidade de Diálise, e (ii) por falta de preenchimento dos requisitos legais de que depende o pedido de V. Exa..

Como sabe, o contrato de trabalho celebrado por V. Exa. com a ... prevê expressamente o exercício das funções de ..., correspondente à categoria profissional de "...", e o cumprimento de um horário de trabalho de 40 horas semanais, distribuído pelos vários dias da semana, incluindo a prestação de trabalho noturno, adaptabilidade e banco de horas.

As referidas condições e disponibilidade para o exercício das funções profissionais em obediência ao referido regime horário foram determinantes à intenção de contratar por parte da ..., facto que foi devidamente estabelecido e acordado com V. Exa. nos termos dos n.º 3 e 4 da Cláusula 5ª do seu Contrato de Trabalho — “dando desde já a Trabalhadora o seu acordo em prestar trabalho no regime de adaptabilidade” e “a Trabalhadora aceita prestar trabalho noturno e/ou em regime de turnos”.

O simples facto de, alegadamente, viver em comunhão de mesa e habitação com um menor não representará um facto que impeça o desempenho das funções profissionais nos termos acordados com a nossa sociedade. Acresce que o pedido de V.Exa. não preenche os requisitos legais de que depende a atribuição do horário flexível (nos termos solicitados) em virtude de não fazer prova da impossibilidade de cumprimento do horário de trabalho que, entretanto, lhe foi atribuído.

Acresce ao acima referido, entendemos que o pedido de V.Exa. também não se enquadra no regime de horário flexível, por desconsiderar o horário por turnos (com a respetiva rotatividade e incluindo período noturno) que negociou com a nossa sociedade, distribuído pelos vários dias da semana.

Como é do conhecimento de V.Exa., só mediante o cumprimento do horário que lhe foi atribuído consegue a .... garantir que estão presentes o número mínimo de colaboradores durante todo o período de funcionamento da Unidade a que se encontra afeta e, bem assim, que há uma distribuição rotativa dos horários de trabalho, não se beneficiando umas colaboradoras em detrimento de outras, as quais também têm necessidades de assistência familiar, e assim teriam de assegurar a prestação de trabalho durante a semana, fins de semana e feriado sem desrespeito à rotatividade e dias de descanso obrigatórios e complementares entre turnos.

V.Exa, presta serviço na ..., a qual presta serviços de hemodiálise durante todos os dias do ano, exceto Domingos, num período de 24H por dia. Os serviços de hemodiálise têm, pois, um caráter de permanência.

Por forma a garantir o referido serviço de saúde aos doentes, os horários são organizados por 4 turnos diários de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 6(seis) dias da semana.

Os turnos são os seguintes:

o 1º Turno — das 07:00H às 15:00H (em jornada contínua que prevê até 30 minutos de pausa);



o 2º Turno — das 11:00H às 19:00H (em jornada contínua que prevê até 30 minutos de pausa);

o 3º Turno — das 15:00H às 23:00H (em jornada contínua que prevê até 30 minutos de pausa);

o 4º Turno — das 23:00H às 07:00H (em jornada contínua, às 2ª, 4ª e 6ªs);

Conforme é do conhecimento de V.Exa.: (i) estão afetos à prestação dos serviços de auxiliar na sua equipa 10 colaboradoras (incluindo V.Exa.), que numa escala rotativa com fins-de-semana e feriados asseguram os serviços de saúde aos doentes e (ii) os tratamentos de diálise, na Unidade ..., iniciam às 07:00H e terminam às 23:00H ou no dia seguinte, com a duração de 4,5 a 5 horas cada um, do seguinte modo: 07:30H—12:00/12:30H—17:00/17:30H—22:00/22:30H—23:00/07:00H.

Na referida ... são recebidos por turno 24 a 26 doentes, sendo imprescindível ter mais do que uma auxiliar de serviço para garantir a realização de todas as funções inerentes à sua categoria profissional, nomeadamente: (i) preparação da abertura da sala; (ii) ligar máquinas, (iii) receber e mobilizar os doentes (muitos estão incapacitados de se sentarem sozinhos); (iv) higienização dos postos de diálise; (v) limpeza dos espaços comuns da Unidade; (vi) recolha e distribuição de lençóis, almofadas e cobertores de cada posto; (vii) preparação e entrega da refeição leve a cada um dos doentes; (viii) apoiar os doentes na toma da refeição se necessário; (ix) assegurar o transporte e armazenamento de encomendas; (x) apoiar a montagem dos kits para tratamento e (xi) auxiliar a equipa de enfermagem sempre que necessário.

Para cumprimento do horário de funcionamento da ... e das funções de auxiliar de serviços gerais são necessárias as 10 colaboradoras a prestar trabalho no regime de turnos, sendo que, por regra, os horários são distribuídos rotativamente.

Deste modo se garante: (i) a abertura do estabelecimento aos doentes entre as 7:30H e as 22:30H (ou manutenção do turno de serão, terminando às 07:00H), bem como (ii) o cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e fecho da Unidade de ... e (iii) que estão presentes o número mínimo de colaboradores durante todo o período de funcionamento do local de trabalho a que se encontra afeta.

Acresce que num setor caracterizado pela necessidade de trabalho intensivo e em horário alargado, só a distribuição rotativa dos horários de trabalho permite que não se beneficiem umas colaboradoras em detrimento de outras, as quais também têm também necessidades de assistência familiar, nomeadamente outras 2 colaboradoras têm dependentes menores a seu cargo.

A concretização do horário que V. Exa. solicita, implica assim, necessariamente, a contratação pela ... de mais uma colaboradora para prestar trabalho no 3º turno e no 4º turno, consoante os dias, e/ou necessariamente sobrecarregar as demais colaboradoras da sociedade com essas horas, e com a alteração de tempos na respetiva vida familiar ao longo do ano.

É ... como empregador, que relativamente ao horário flexível cabe, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido — depois, dentro desses limites, é que o trabalhador pode gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver.

Ora, V. Exa. solicita um horário que implica o não cumprimento do horário estipulado para o 3º e 4º turnos.

A organização dos horários da ... não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares de V. Exa., devendo ser ponderados os interesses da própria Unidade onde se inserem as demais colaboradoras.

Assim, o deferimento do horário flexível que V. Exa. solicita põe em causa as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da ... e à prestação dos serviços de saúde, bem como implica a obrigatoriedade de contratar mais uma colaboradora para assegurar o funcionamento de todos os turnos da Unidade, com a consequente quebra da rentabilidade económica da Unidade. A ... trabalha com margens de lucro limitadas e o preço dos serviços de saúde está definido, não tendo por isso a possibilidade de fazer refletir no referido preço, os custos que uma nova contratação implica.”

**1.4.** No dia **12 de agosto de 2021**, a trabalhadora remeteu nova comunicação eletrónica à entidade empregadora informando que “face à vossa recusa ao meu pedido de horário flexível e apesar de não compreender como poderei prejudicar a empresa, uma vez que o trabalho foi sempre feito com as pessoas que eram precisas, venho por este meio aceitar a vossa decisão tentando, sempre que possível, recorrer a boa vontade das colegas em facilitar a troca de horários.”

**1.5.** Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumprir analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e

pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

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

**2.5.** Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

**2.7.** Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e

mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

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

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

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

familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

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

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

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

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

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

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve:* a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;* c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

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

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.24.** Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

**2.28.** Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

**2.29.** Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente,

continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

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

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

**2.32.** Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

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

**2.34.** Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida

profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

\*\*\*\*\*

**2.35.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho nascido em ... até este perfazer 12 anos em ..., com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo a elaboração do horário de segunda a sexta feira entre as 07:00 às 15:00, ou entre as 11:00 e as 19:00.

**2.36.** Os limites de tempo de trabalho indicados pela trabalhadora correspondem a uma amplitude de oito horas que, de facto, correspondem a dois dos turnos já praticados, só que num contexto de organização dos tempos de trabalho que envolve a prestação de trabalho por turnos rotativos, durante seis dias por semana, interrompidos por trinta minutos de pausa, como refere a entidade empregadora.

**2.37.** Significa isto que, estando contratada para uma prestação de trabalho de 40 horas semanais, a amplitude indicada pela trabalhadora não permite, de segunda a sexta feira (como pretende) cumprir o período normal de 40 horas de trabalho semanais a que se encontra vinculada.

**2.38.** O cumprimento do período normal de trabalho é um requisito incontornável do pedido de horário flexível, pelo que não preenchendo este requisito, entendemos que o pedido da trabalhadora nos termos em que vem não se encontra corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT.

**2.39.** Ficando assim prejudicada a apreciação do mesmo no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.40.** Sem prejuízo de, querendo, a trabalhadora poder, a todo tempo, formular novo pedido, entendemos nesta fase ser crucial esclarecer que o horário flexível deverá enquadrar-se na organização dos tempos de trabalho previamente existente, e naturalmente abranger o

período normal de trabalho contratualizado, sob pena de causar, de forma disruptiva, um constrangimento demasiado oneroso à entidade empregadora, e por isso inexigível, ou, no segundo caso, ser legalmente inadmissível.

**2.41.** Não obstante, saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

### **III – CONCLUSÃO**

Pelo 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 novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, tendo em consideração os requisitos legais e a organização dos tempos de trabalho existentes na entidade empregadora.

**3.3.** A empregadora deve ainda assim 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo trabalhador, 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, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE AGOSTO 2022,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**