

## PARECER N.º 218/CITE/2023

**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 790-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, por carta registada a 09.02.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., exercer funções de ... na entidade supra identificada.

**1.2.** Em 12.01.2023, foi rececionado pelo empregador, o pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora, nos termos a seguir transcritos:

“( ... )

..., 11 de Janeiro de 2023

*Assunto: Autorização para trabalho em regime de horário flexível e horário parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares*

*Eu, ..., (...), a desempenhar funções no Serviço de ... deste Centro Hospitalar desde 2007, venho por este meio requerer autorização para, ao abrigo dos artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível e parcial para trabalhadora com responsabilidades familiares, tendo já usufruído da licença parental alargada por 3 meses (que termina a 24/01/2023), por ter necessidade de prestar acompanhamento e assistência imprescindível à minha filha, ..., nascida a 30/04/2022.*

*Considerando o disposto nos referidos artigos do Código de Trabalho:*

*a) Atualmente encontro-me a usufruir de dispensa de duas horas diárias para amamentação, até a minha filha perfazer os 12 meses, que não irei prolongar, pelo que pratico o horário 9-14h (escalada no turno M67 8-15h), de segunda a domingo, como definido pelo diretor de serviço, não me autorizando os fins de semana como folga, como requerido anteriormente, que por si só já é uma situação de desigualdade face às colegas que anteriormente tiveram filhos e que no 1.º ano estiveram isentas de trabalhar aos fins de semana, como se pode comprovar em escalas do serviço, o que viola o Artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.*

*b) Face aos horários praticados no meu serviço, M (8-16h), T (16-24h) e N (0h-8h), pretendo autorização para praticar horário flexível, sendo escalada apenas no turno da M, de segunda a sexta-*

*feira, em dias úteis, no prazo de 30 dias a contar da presente carta, uma vez que o pai trabalha em horário rotativo, incluindo feriados e fins-de-semana, neste mesmo Centro Hospitalar. Enquanto estiver com horário de amamentação, mantenho horário atual da Manhã (M67: 8-15h) já autorizado. Após o término da amamentação, pretendo ser escalada no turno da Manhã (M: 8-16h), como se pratica no serviço por todos os colaboradores.*

*c) Pretendo usufruir de horário flexível até a minha filha completar 12 anos.*

*d) Pretendo, também, praticar horário parcial, a partir da data em que o meu companheiro regressa ao trabalho com horário completo, após gozo de licença parental alargada (24/04/2023), pelo período de 10 meses, a contar dessa data. O horário parcial pretendido será correspondente a 50% do meu período normal de trabalho, definido por 2 a 3 dias úteis, por semana, de segunda a quarta-feira, escalada no turno da Manhã (M: 8-16h). Como nunca requeri horário a tempo parcial, o período máximo de duração não se encontra esgotado.*

*Com os horários rotativos e imprevisíveis do meu companheiro, que também trabalha neste mesmo Centro Hospitalar, como já referido, não nos permite conciliar a nossa vida profissional e familiar, o que impossibilita o acompanhamento da nossa filha, caso ambos exerçamos a nossa atividade em turnos simultâneos.*

*Ao solicitar autorização para trabalho em regime de horário flexível e parcial, conseguimos assim atender às necessidades da nossa filha, permitindo a conciliação entre a atividade laboral com a organização familiar, conforme previsto na alínea b) do n.º 1 do Artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa. Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal, de 35h e 17,5h, enquanto usufrua de horário flexível e parcial, respetivamente.*

*Declaro que a descendente habita comigo e com o pai em comunhão de mesa e habitação, como comprova declaração da Junta de Freguesia.*

*Junto também todos os cartões de cidadão do agregado familiar*

*(...)"*

**1.3.** Em 03.02.2023, por correio registado, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa proferida por despacho do Conselho de Administração em reunião realizada a 31.01.2023, nos termos que a seguir se reproduzem:

*(...)*

*ASSUNTO: Intenção de recusa ao pedido de horário flexível e horário parcial*

*Tendo V. Exa. solicitado que lhe seja autorizada a realização de horário de trabalho flexível e horário parcial, nos termos por V. Exa. expostos, vem o ..., por deliberação de 31-01-2023, notificá-la da intenção de recusa de autorização do seu pedido, nos termos do disposto nos números 3 e 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, considerando o parecer do Exmo. Sr. Diretor do Serviço de ....*

*Na verdade, o Serviço de ... tem seis colaboradores, dois dos quais, ausentes por motivo de doença por tempo indeterminado, exercem funções nos turnos da manhã, das 8 às 16 horas, de segunda a sexta-feira, em regime de horário flexível, para conciliação da vida familiar com a vida profissional.*

*Com os colaboradores atualmente em exercício de funções, o número de horas extraordinárias que asseguram tem sido muito superior ao desejado, o que, por um lado, prejudica a conjugação da vida familiar e profissional e, por outro, aumenta o risco de erro na atividade profissional.*

*A realização da escala com três colaboradores em simultâneo no turno da manhã, de segunda a sexta-feira, não é necessária para o Serviço, que, para garantir o seu normal funcionamento, terá de recorrer à realização adicional de múltiplos turnos extraordinários, para os turnos da tarde e da noite de segunda a sexta-feira e nos turnos de fim-de-semana.*

*Face ao exposto, entende-se não dar parecer favorável ao solicitado, com fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ... supra expostas, sendo que, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, pode V. Exa. apresentar, por escrito, uma apreciação da intenção de recusa do horário flexível no prazo de cinco dias a partir da recepção.*

**1.4.** Em 03.02.2023, por carta registada, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

*“(…)*

*A., supra identificada, notificada nos termos da V/ comunicação datada de 31/01/2023 com a referência CE 77/2023, e na sequência da mesma, vem, nos termos e ao abrigo do n.º 4 do artigo 57.º do Código de Trabalho, apresentar a sua apreciação acerca da intenção de recusa de horário flexível e horário parcial, o que faz,*

*- nos termos e com os fundamentos seguintes:*

*Previamente,*

*1. Nos termos e ao abrigo do disposto no ponto i da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código de Trabalho, desde já declaro, para todos os devidos e legais efeitos, que a minha filha, C., nascida em 30/04/2022, atualmente com 9 meses de idade vive comigo em comunhão de mesa e habitação com a minha pessoa e com o progenitor. Cfr. com declaração emitida pela Junta de Freguesia, a qual já se encontra junta aquando da realização do pedido e se dá aqui por integralmente reproduzida para todos os efeitos.*

*2. Eu mantenho a pretensão, ao abrigo do disposto nos artigos 127.º n.º 3 e 212.º n.º 2, alínea b), 55.º e seguintes, todos do Código de Trabalho, e de forma a salvaguardar a conciliação da atividade profissional com a minha vida familiar, da prática de horário flexível e horário parcial, pelas razões já expostas aquando do meu pedido e pelo facto de se encontrarem preenchidos todos os requisitos para o deferimento da minha pretensão, os quais se passam a explicar.*

*3. A minha filha é menor de 12 anos. (cfr. com n.º 1 do artigo 56.º do C. Trabalho)*

*4. A autorização do exercício do horário flexível por mim pedido pode ser exercido pela minha pessoa atenta à minha qualidade de progenitora, nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 55 e seguintes do Código de Trabalho.*

5. *Face aos horários praticados no serviço onde presto funções, que se encontram distribuídos entre três períodos: manhã (8:00horas às 16horas); tarde (16:00horas às 24:00horas) e noite (00:00horas às 08:00horas), pretendo exercer a minha atividade sendo apenas escalada para o turno da manhã de segunda a sextas feiras. (cfr. com n.º 2 do artigo 56.º do C. Trabalho)*
6. *Este meu pedido deve-se ao facto de o progenitor ser também ele trabalhador nesta instituição e prestar as suas funções em horário rotativo, que inclui feriados e fins de semana. Cfr. com docs. 29 a 33 que se juntam e se dão aqui por reproduzidos para todos os efeitos,*
7. *Eu pretendo autorização para trabalhar em horário flexível e horário parcial precisamente por ter uma filha menor, de 9 meses de idade, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, circunstância que implica a necessidade de prestar assistência inadiável na sua educação e formação, algo que só será possível com a prática de horário flexível, uma vez que o meu companheiro trabalha por turnos, com horário rotativo hospitalar.*
8. *Acresce que, a minha filha tem 9 meses de idade, necessitando de acompanhamento imprescindível ao seu crescimento e desenvolvimento, daí eu ter pedido autorização para exercer as minhas funções em horário flexível e a tempo parcial.*
9. *Atendendo aos horários rotativos que eu e o progenitor realizados no exercício das nossas atividades neste Centro Hospitalar, não existe a possibilidade de conciliar a vida profissional e familiar, tendo em consideração a tenra idade da nossa filha, a qual se vê confrontada com a impossibilidade de ser acompanhada pelos respetivos pais.*
10. *Para além de que, é prática habitual ser concedido a colaboradoras deste serviço o horário flexível e inclusive horário parcial a quem é mãe e quando por elas é requerido.*
11. *Atualmente, tenho conhecimento de que existe apenas um elemento da equipa que se encontra a exercer funções em regime de horário flexível, tendo sido inclusive atribuído horário parcial.*
12. *Os meus pedidos de horário flexível e horário parcial não são novidade e não são diferentes dos já solicitados e autorizados pelo serviço em relação a outras colaboradoras.*
13. *Não se vislumbra as razões imperiosas e que servem de base para a intenção de recusa deste meu pedido, pois as mesmas a existirem o teriam de ser em relação a todas as situações análogas à minha.*
14. *O que não sucedeu até á presente data, nem sucede atualmente com uma das colaboradoras de serviço.*
15. *A argumentação de que já existem dois colaboradores, em regime de flexibilidade no horário da manhã não é, nem pode nunca ser fundamento para a recusa do meu pedido, pois os direitos que eu pretendo exercer nunca se encontraram em fila de espera nem dependem do preenchimento de vagas com os mesmos direitos.*
16. *A atribuição do período da manhã por mim solicitado em nada difere dos pedidos efetuados por anteriores colaboradoras nesta instituição tendo sido sempre concedido a todas elas este período aquando da atribuição do horário flexível.*
17. *E nunca o mesmo foi anteriormente recusado e todas as minhas colegas beneficiaram e usufruíram do período da manhã no exercício das suas funções em sede de horário flexível.*

18. *Eu não estou a solicitar autorização para uma situação que possa constituir elemento surpresa na prática organizacional que tem vindo a decorrer no serviço onde trabalho, nem muito menos é solicitado um tratamento diferenciador ou benéfico em relação a qualquer outra colaboradora que já esteve ou está nas mesmas condições que eu, isto é, na qualidade de mãe e que pretende exercer a sua atividade em horário flexível e horário parcial.*
19. *Por outro lado, não se vislumbra quais são as colaboradoras que se encontram escaladas para exercer funções exclusivamente no período compreendido no turno da manhã.*
20. *E isto porque, os trabalhadores que exercem funções no turno da manhã, estes exercem funções noutros turnos diferenciados daquele, como melhor se pode ver da análise das escalas já determinadas e comunicadas aos trabalhadores e que não foram objeto de qualquer oposição por qualquer um deles.*
21. *E mesmo a existirem não deve o meu pedido ser preterido em função da existência de situações semelhantes uma vez que todos somos iguais e a minha filha merece ter o acompanhamento familiar tal como todas as outras crianças, não sendo alvo de qualquer tipo de discriminação mesmo que de forma indireta.*
22. *É de salientar que eu fiz anteriormente um pedido para que me fosse concedida autorização que os fins de semana fossem as minhas folgas e isso foi-me negado.*
23. *É do meu conhecimento que, anteriormente, a outras colaboradoras tal pedido não lhes foi negado.*
24. *E na sequência da recusa desse meu pedido já tive de colocar seis dias como férias para garantir a assistência à minha família, situação esta que jamais teria acontecido se me tivesse sido autorizado aquele pedido como o foi a outras colaboradoras.*
25. *Não consigo lograr obter justificação para este tipo de atitude de recusa em relação a todos os meus pedidos e ver no dia a dia a tomada de posição contrária noutras situações, isto é, e de assentimento de atribuição dos direitos que me são recusados a outras colaboradoras, designadamente a atribuição dos fins de semana como folga.*
26. *Já foi realizado por mim solicitado o benefício de poder gozar o estatuto de trabalhador estudante, e mais uma vez não foi atribuído inicialmente, com a justificação de que faço horário reduzido e outra colega se encontrava de Atestado Médico, tendo sido somente atribuído após intervenção da C.A..*
27. *Não consigo alcançar esta decisão uma vez que, no presente momento encontra-se uma das colaboradoras de Atestado Médico, tendo a mesma já sido substituída e o serviço a laborar com essa substituição.*
28. *Porque razão não se logrou obter uma situação de substituição à data do meu pedido, atendendo a que a substituição agora foi realizada com base na existência de uma ausência temporária de uma colaboradora por atestado médico?*
29. *A substituição à data era viável nos mesmos moldes em que ocorre no presente momento.*

30. *À data foi, mais uma vez, alegada dificuldade de conseguir preencher a escala de técnicos de 24 horas de presença física, ou seja, dificuldade de organização da atividade da empresa.*

31. *Não deve dessa dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal ser um dos fundamentos para recusa dos meus direitos.*

32. *Reitera-se que, para além do já exposto, as outras razões que estão na base da intenção de recusar a minha pretensão de horário flexível e horário parcial, não se verificam uma vez que,*

33. *Na presente data, o número de colaboradores que se encontram em serviço é o correspondente, na sua totalidade, ao número de colaboradores que o serviço detém.*

34. *Uma das colaboradoras que se encontra de baixa médica por tempo indeterminado já se encontra substituída, e outra colaboradora que se encontrava também de baixa médica já retornou ao serviço estando em exercício pleno de funções, como melhor se pode ver das escalas de serviço que se juntam como documentos 1 a 28, e se dão aqui por integralmente reproduzidos para todos os devidos efeitos.*

35. *Acresce que, os trabalhadores que exercem funções no turno da manhã, os mesmos exercem funções noutros turnos diferenciados daquele, como melhor se pode ver da análise das escalas já determinadas e comunicadas aos trabalhadores e que não foram objeto de qualquer oposição por qualquer um deles.*

36. *Pelo que, não se encontram reunidas as referidas exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável, como vem alegado para determinar a recusa aos meus pedidos de horário flexível e horário parcial nos moldes que por mim foram pedidos.*

37. *Da análise dos documentos ora juntos conclui-se que a equipa está completa, sendo formada por 8 elementos, cujas funções estão determinadas nas escalas mantendo-se a mesma carga horária praticada anteriormente ao meu pedido, não traduzindo este qualquer pedido nem obrigando à realização por parte dos meus colegas de múltiplos turnos extraordinários, nem consubstanciará qualquer motivo justificativo para a ocorrência de qualquer erro na atividade Profissional por parte de qualquer elemento que compõem a equipa.*

38. *O artigo 57.º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável.*

39. *Exigências imperiosas que não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal.*

40. *O que desde já se reitera que da autorização por mim pedida nenhuma dificuldade advém no sistema organizacional do meu serviço, uma vez que o mesmo, para além de contar com todos os elementos ao serviço e dentre desses elementos todos eles assegurarem os diversos períodos em*

que o serviço se encontra a laborar, acresce que nenhum encargo adicional resultará para a minha entidade patronal e/ou serviço, da atribuição de horário flexível e horário parcial por mim solicitado.

Por outro lado,

41. O período da manhã por mim solicitado não é incompatível com o já praticado no serviço nem com a minha substituição nos outros turnos atendendo os restantes colaboradores dispõem das mesmas competências para realizar as tarefas que eu desempenho.

42. O horário flexível e a tempo parcial por mim solicitado vai permitir-me a conciliação da minha vida profissional com a minha vida familiar, sendo o mesmo necessário para acompanhar a minha filha menor.

43. A adoção do horário por mim pretendido não acarreta qualquer prejuízo para o funcionamento do Serviço.

44. A adoção do horário de trabalho pretendido pela recorrente não colide com quaisquer direitos interesses subjetivos dos colegas em geral e, em particular, não institui um tratamento privilegiadamente injustificado em relação à restante equipa, cujos colaboradores já beneficiaram das mesmas condições em situações de maternidade.

45. Muito pelo contrário, ao adotar-se a pretensão de recusar atribuir horário flexível e horário parcial no decurso dos dias úteis e fins de semana como folgas está-se a instituir um regime de tratamento diferenciado ao já instituído com outras colaboradoras, o que aliás é referido na própria proposta de recusa de atribuição de horário flexível e horário parcial

46. Quanto à colisão de direitos, concretamente do meu direito com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível e horário parcial ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, entendo que "O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles." (Parecer n.º 25/CITE/2014).

47. Existem outros/as trabalhadores/as para realizarem os demais horários, pois a equipa está completa, o que permitirá sempre a rotatividade equitativa dos horários pelos elementos da equipa como até tem sido realizada até aos dias de hoje.

48. Analisados o pedido e os fundamentos da intenção de recusa e a apreciação da trabalhadora, afigura-se que não existem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário solicitado e conclui-se que se encontram preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56. e 57. do Código do Trabalho.

49. A dificuldade gestonária na organização e estipulação de escalas dos horários de trabalho não é requisito para que se possa considerar exigência imperiosa do funcionamento do serviço de ....

50. Do exposto, concluir pela inexistência de quaisquer exigências imperiosas tal como consagradas na lei do funcionamento do serviço e eventuais prejuízos daí resultantes ao ser deferida a autorização de horário flexível e parcial por mim requeridos.

51. *A alteração/flexibilização do horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares é um direito constitucional consagrado nos artigos 59. n. 1, b) e 67., n. 2, h) da Constituição República Portuguesa, bem como no artigo 56. do Código do Trabalho.*

52. *Decorre dos artigos 56. e 57. do Código do Trabalho que o regime flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, com trabalho a tempo completo, se concretiza em duas modalidades: trabalho a tempo parcial e trabalho em regime de horário flexível.*

53. *Não distinguindo o artigo 56. do CT entre trabalhadores com trabalho a tempo completo e trabalhadores com trabalho a tempo parcial, estes também beneficiam do direito a escolher os dias de descanso semanal.*

54. *Eu pretendo exercer as minhas funções no decurso do turno da manhã, o qual decorre no período compreendido entre as 08:00 e as 16 horas, nos dias úteis de segunda a sexta feiras, período dentro do qual o horário flexível deve ser elaborado, por ser aquele o mais favorável à conciliação da sua atividade familiar com a atividade profissional.*

55. *Eu pretendo que me seja concedido o regime de trabalho de horário flexível entre as 08h e as 16h, com descanso semanal aos sábados e domingos, até à minha filha, à data com 9 meses, perfizer 12 anos de idade.*

56. *O horário indicado por mim enquadra-se na previsão do artigo 56. do Código do Trabalho, sendo que a sua amplitude temporal diária e semanal é a mais favorável à conciliação da minha atividade profissional com a minha vida familiar, pois permite-me compatibilizar a minha atividade profissional com a gestão das minhas responsabilidades familiares.*

57. *Acresce que, o horário por mim solicitado tem correspondência com um dos turnos praticados no serviço ao qual me encontra afeta.*

58. *O pedido de horário flexível e horário parcial enquadra-se na organização dos tempos de trabalho em vigor no serviço onde trabalho, que decorre entre as 8:00h/ 16:00h, pelo que o horário solicitado se contém dentro do período de funcionamento do serviço, incluindo-se no primeiro turno.*

59. *Ao ser atribuído o primeiro turno (Turno da Manhã) de acordo com a minha pretensão será cumprida a carga horária semanal a que me encontro obrigada por força do meu contrato de trabalho e serão preenchidos os requisitos legais impostos para o tipo de pedido em questão.*

60. *Ao ser recusada as autorizações por mim solicitadas será inevitavelmente violado o disposto:*

a) *na Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, que 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;*

b) *na Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens*

*e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional;*

- c) na Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, e retomou a necessidade de as "políticas da família /deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres" (Considerando 8), de "tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres" (Considerando 12), e de garantir que "o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental."(Considerando 21);*
- d) na 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. (...)";*
- e) no 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;*
- f) no ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estipular como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- g) 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.*

h) no 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."

i) no artigo 59.º n.º 1 do mesmo diploma, que dispõe que todos os trabalhadores têm direito à 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;

j) 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;

k) no disposto no artigo 57.º n.º 2 uma vez que não se encontram verificados nem preenchidos os requisitos que justifiquem a recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível.

O direito que eu pretendo exercer, o qual tem consagração constitucional no art. 59.º n.º 1, al. b), da Constituição da República Portuguesa - sendo o regime do art. 56.º do Cód. do Trabalho apenas uma das manifestações legais de tal direito constitucionalmente previsto -, tem também outras consagrações legais no direito laboral substantivo, para além das já mencionadas disposições internacionais e outras, nomeadamente:

- no art. 212.º, n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, que dispõe que na elaboração do horário de trabalho o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

- no art. 221.º, n.º 2, do Código do Trabalho, nos termos do qual os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências dos trabalhadores.

No âmbito da aplicabilidade destas normas eu solicito que me seja permitido trabalhar no turno da manhã.

E, em cumprimento do dever decorrente para a entidade empregadora do disposto no art. 59.º n.º 1, al. b), da Constituição da República Portuguesa e dos arts. 212.º, n.º 2, al. b), e 221.º n.º 2, ambos do Código do Trabalho, deverá a entidade empregadora diligenciar no sentido de, tanto quanto possível - ainda que tal possa implicar necessidades de reorganização de turnos e mesmo de áreas de trabalho - organizar o meu turno por forma a permitir a conciliação do meu trabalho com a minha vida familiar.

E conseqüentemente, ser deferido o meu pedido de:

-Enquanto perdurar o horário de amamentação que seja mantido o horário que me encontro a realizar e cuja autorização já me foi concedida;

*-Face aos horários praticados no meu serviço, e após o término do decurso do período concedido e referente à amamentação, pretendo autorização para praticar horário flexível sendo apenas escalada no turno da manhã em dias úteis;*

*-Ser concedida a autorização para a prática de horário flexível até a minha filha completar 12 anos, sendo que a mesma à presente data tem 9 meses de idade;*

*-Ser concedida autorização para a prática de horário parcial, entre os dias correspondentes de segunda a quarta-feira a partir do momento em que o progenitor regresse ao trabalho a tempo inteiro, o que sucederá em 24/04/2023, horário esse parcial a ser praticado pelo período de 10 meses a contar dessa data.*

*-O horário parcial solicitado deverá corresponder a 50% do período de trabalho por mim exercido, a praticar no período de três dias úteis, distribuídos de segunda feira a quarta-feira.*

*Como nunca foi por mim requerido a realização de horário parcial o respetivo tempo a que tenho direito não se mostra esgotado.*

*Os pedidos são realizados com os fundamentos explanados anteriormente e, que por questões de economia se dão aqui por integralmente reproduzidos.*

*Em decurso dos pedidos por mim realizados desde já declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal de 35 horas e 17,5 horas enquanto estiver a usufruir de horário flexível e parcial no desempenho das minhas funções.*

*O meu pedido deverá produzir efeitos, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 56 do Código de Trabalho, 30 dias após o recebimento da presente missiva.*

*Mais se requer, nos termos e ao abrigo do disposto no n. 5 do artigo 57 do Código de Trabalho, que o presente processo para apreciação pela entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador que ora se apresenta. .*

*Junta: 33 documentos.*

*(...)"*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“(...) 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.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“1. Os pais e 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.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

**2.3.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*

**2.4.** 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”*.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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”*.

**2.7.** 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.

**2.8.** 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).

**2.9.** 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” recomenda 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”.

**2.10.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, 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.

**2.11.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.12.** Para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “**horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou,

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

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.

**2.12.1.** 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).

**2.12.2.** 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.

**2.12.3.** 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.

**2.12.4.** 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.

**2.12.5.** 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.

**2.13.** 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”.

**2.14.** 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.

**2.15.** 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.

**2.16.** 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>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

---

<sup>2</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>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**2.17.** 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.

**2.18.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.19.** 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)].

**2.20.** 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.

**2.21.** 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.

**2.22. E**, ainda, para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe **“trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares”**, prevê o **artigo 55.º do Código do Trabalho**, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, a trabalhar a tempo parcial, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

**2.22.1.** Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de trabalho a tempo parcial:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração na qual conste:
  - a) que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
  - b) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
  - c) que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
  - d) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

**2.22.2.** De referir que, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *“Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.”*

**2.22.3.** E, de acordo com o n.º 4 do referido artigo 55.º *“A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.”*

**2.22.4.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.22.5.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

**2.22.6.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>4</sup>

**2.23.** No respeito pelo previsto na lei a trabalhadora deve apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial;

**2.24. Resultando, em decorrência do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, que se destacam duas figuras jurídicas, podendo os trabalhadores, com filhos menores de 12 anos, podendo requerer:**

---

<sup>4</sup> Vide, artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

**2.24.1.** Com 30 dias de antecedência, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, podendo escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não implicando redução do horário de trabalho ou redução de remuneração.

**2.24.2.** Com 30 dias de antecedência, a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, após gozar a licença parental complementar, trabalhando metade do tempo completo, salvo acordo em contrário e, conforme o pedido, prestando atividade diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, implicando redução proporcional na remuneração.

**2.25.** Em primeiro lugar, cumpre referir que verificados os documentos carreados para o processo, a trabalhadora efetuou o pedido para prestação de trabalho na modalidade de horário flexível e parcial para trabalhadora com responsabilidades familiares, datada de 11.01.2023 e que a intenção de recusa proferida, por despacho do Conselho de Administração em reunião realizada a 31.01.2023, só foi expedida, para notificação da trabalhadora, por correio registado em 03.02.2023, excedendo o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, verificando-se que a entidade empregadora incumpriu o prazo legal previsto no n.ºs 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.26.** Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação nos precisos termos do pedido efetuado, pelo facto do pedido de emissão de parecer prévio ser extemporâneo, tal como dispõe a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, importa referir que, mesmo nestes casos, e sem prejuízo de eventual sanção contraordenacional para o empregador, uma aceitação nos seus precisos termos, só pode operar, caso o pedido cumpra os requisitos legais.

**2.27.** Da análise do pedido da trabalhadora, que ao abrigo dos artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requer autorização para praticar a modalidade de horário flexível e parcial para trabalhadora com responsabilidades familiares, por já ter usufruído da licença parental alargada por 3 meses, a terminar a 24/01/2023 e ter necessidade de prestar acompanhamento e assistência imprescindível à filha menor de 12 anos, com 8 meses, nascida a 30/04/2022. Declarou que usufrui de dispensa para amamentação, até a filha perfazer os 12 meses, no horário 9-14h (escalada no turno M67 8-15h), de segunda a domingo, solicitando que:

- Face aos horários praticados no meu serviço, M (8-16h), T (16-24h) e N (0h-8h), pretende autorização para praticar horário flexível, sendo escalada apenas no turno da M, de segunda a sexta-feira, em dias úteis, no prazo de 30 dias a contar da presente carta, uma vez que o pai trabalha em horário rotativo, incluindo feriados e fins-de-semana, neste Centro Hospitalar.

Enquanto estiver com horário de amamentação, mantém horário atual da Manhã (M67: 8-15h) já autorizado. Após o término da amamentação, pretendo ser escalada no turno da Manhã (M: 8-16h), como se pratica no serviço por todos os colaboradores e até a minha filha completar 12 anos.

- Pretendo, também, praticar horário parcial, a partir da data em que o companheiro regressa ao trabalho com horário completo, após gozo de licença parental alargada (24/04/2023), pelo período de 10 meses, a contar dessa data. O horário parcial pretendido será correspondente a 50% do meu período normal de trabalho, definido por 2 a 3 dias úteis, por semana, de segunda a quarta-feira, escalada no turno da Manhã (M: 8-16h). Como nunca requeri horário a tempo parcial, o período máximo de duração não se encontra esgotado.

**2.28.** Resultando evidente, que **a trabalhadora, requer a aplicabilidade das duas modalidades, o regime de trabalho a tempo parcial previsto no artigo 55.º** (presumivelmente a partir de 24.04.203) **com o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º, ambas, modalidades requeridas ao abrigo dos direitos da parentalidade** previstos e constantes do Código do Trabalho.

**2.29.** Ora, outroassim resulta do previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho, norma que regula os dois regimes previstos no artigo 55.º e 56.º do Código de Trabalho. **Apesar destas duas modalidades de trabalho, terem em comum o desiderato da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, os seus pressupostos legais são distintos, com procedimentos distintos** que culminam no pedido de emissão de parecer prévio como decorre da norma, o artigo 57.º Código do Trabalho, sob epígrafe: *“Autorização de trabalho a tempo parcial **ou** em regime de horário flexível”*, concretizada no seu n.º 1 que *“O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial **ou** em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos: (...)”*.

**2.30.** Comitantemente, verifica-se que o pedido formulado pela trabalhadora, relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial, não cumpre todos os requisitos legais determinados nos artigos 55.º com os elementos exigidos, na alínea a), b), i), II) e III) e c) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, por a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial não se encontrar redigida nos termos previstos na lei.

**2.31.** Como previsto no n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho: *“Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo*

*numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.” e, nos termos previstos no n.º 4 do referido artigo 55.º “A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.”*

**2.32.** Assim, o período normal de trabalho a tempo parcial, na modalidade proposta pela trabalhadora, de três dias por semana “no turno da manhã”, depende de acordo da entidade empregadora, conforme dispõe o 3 do artigo 55.º do CT. A trabalhadora pode escolher o período da manhã ou de tarde caso solicite prestar, diariamente, o período normal de trabalho, opção que não se encontra prevista para a prestação de trabalho a tempo parcial, em três dias por semana.

**2.33.** Desta forma e face ao acima descrito, **poderá a trabalhadora**, caso assim o entenda, **apresentar ou um novo pedido de horário de trabalho em regime a tempo parcial**, nos termos constantes do artigo 55.º com os elementos constantes do artigo 57º, ambos do Código do Trabalho **ou um pedido de trabalho em regime de horário flexível**, nos termos constantes do artigo 56º e com os elementos constantes no artigo 57º, ambos do Código do Trabalho, como supra elencado, **por inépcia do pedido da trabalhadora, nos termos em que foi formulado, uma vez que solicitou os dois regimes no mesmo pedido.**

**2.34.** **Enaltece-se a possibilidade da celebração de acordo, uma vez que a trabalhadora**, em sede de apreciação da intenção de recusa, manteve a pretensão de exercer a atividade apenas no turno da manhã, de segunda a sexta-feira, por o progenitor ser também ele trabalhador da instituição e prestar as suas funções em horário rotativo, que inclui feriados e fins de semana e **reitera ser prática habitual a concessão às colaboradoras do serviço do horário flexível e inclusive do horário parcial**, a quem é mãe e quando por elas é requerido **e que atualmente apenas um elemento da equipa se encontra a exercer funções em regime de horário flexível, tendo sido inclusive atribuído horário parcial.**

**2.35.** Quanto aos fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação do supra exposto.

**2.36.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** Sem prejuízo da celebração de acordo, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos formulados, pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**3.2.** A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial ou de horário flexível, nos termos constantes do artigo 55.º ou do artigo 56.º, com os elementos previstos no artigo 57.º, todos do Código do Trabalho.

**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 à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE MARÇO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**

