

PARECER N.º 738/CITE/2023

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/3430/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **14 de julho de 2023**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, a intenção de recusa da empregadora e apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, e ainda uma resposta da entidade empregadora.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **15 de junho de 2023**, através do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a prestação de trabalho em regime de horário flexível por ser mãe de uma criança com menos de 12 anos de idade, com quem declarou viver em comunhão de habitação, propondo a elaboração de horário de trabalho de segunda a sexta feira das 09h00 às 16h00.

1.3. A trabalhadora juntou uma declaração comprovativa da comunhão de mesa e habitação.

1.4. A entidade empregadora, por carta registada enviada em **23 de dezembro de 2021**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…)

1. V. Exa. pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho de segunda a sexta – feira das 08h00h às 17h00, o que se traduz das 09h00 às 16h00 por usufruir de o horário de amamentação, com uma hora de pausa para refeição e com descanso semanal fixo ao sábado e domingo, durante o período de amamentação.

2. Contudo, o pedido não pode ser aceite por violar pressupostos essenciais do horário flexível.

3. A sua pretensão configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.

4. O Horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.

5. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas.
 6. Ora, este tema já se encontra claramente assente nos Tribunais e até em várias decisões da CITE. (...)
 9. Assim, na verdade, o seu pedido, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho.
 10. Notámos que a Lei permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a: 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.
 11. Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT.
 12. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º, n.º 3 al. b) do Código do Trabalho), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.
 13. Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.
 14. Pois a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder fixar o seu horário de trabalho.
 15. Desta forma, o solicitado jamais poderá, pois, ser aceite como horário flexível.
 16. Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade de a Entidade Empregadora atender ao seu pedido.
- II. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO**
17. Notámos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor e face às necessidades de funcionamento dos serviços e do ..., o horário solicitado, é inexecutável. Senão vejamos,
 18. Antes de mais, V. Exa. desempenha funções de Supervisora de Ambulatório.
 19. Isto é: supervisiona todos os serviços que são de ambulatório, exceto a receção de internamento e o bloco, nomeadamente: Backoffice, Apoio ao Cliente, Balcão de Atendimento Único, Serviço de Urgência, Receção de Gastroenterologia, Receção Fisioterapia, Receção Imagiologia e Receção Dentária.
 20. C entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira e das 8h00 às 14h00 ao Sábado.
A Supervisão dos Serviços:
 21. V. Exa. desempenha as funções de Supervisora dos serviços já mencionados.
 22. Os Serviços contam com duas Supervisoras, V. Exa. e outra colega.
 23. E, como bem sabe, o modelo de horário definido pelo Grupo para os Supervisores é o que V. Exa. está a praticar atualmente.
 24. Os horários implementados no ... para a Supervisão são os seguintes:
 - 8h00-17h00 (1 hora de almoço) segunda, terça, quarta e sexta-feira e das 08h00 - 14h00 (sem hora de almoço) ao sábado — 38 horas semanais
 - 11h30h — 20h30 (1 hora de almoço) segunda, terça, quarta e sexta e 9h00-20h00 (1 hora de almoço) — horário quinta-feira — 42 horas semanais
 25. Os dois horários existentes são atribuídos de forma rotativa semanalmente entre V. Exa. e a sua colega até para assegurar o período normal de horário de trabalho
 26. Ou seja, quando V. Exa. está a praticar o primeiro horário sua colega pratica o segundo — conforme se exemplifica nas tabelas infra (...).

27. Portanto, facilmente se demonstra que o horário solicitado, das 09h00 - 16h00 de segunda a sexta-feira, não existe!

28. Não se adaptada aos serviços que V. Exa. está alocada.

29. Nem garante o normal funcionamento dos mesmos, aliás, não conseguiria garantir qualquer funcionamento:

Vejam os,

30. Os horários existentes foram implementados para ser possível colmatar o horário de funcionamento da Unidade ...

31. Caso a Entidade Empregadora atribui-se o horário solicitado por V. Exa. — das 08h00 às 17h00, o que se traduz das 09h00 às 16h00 por ir usufruir de o horário de amamentação - de segunda-feira a sexta-feira - não seria possível acautelar as necessidades e o funcionamento do serviço:

- i. Entre as 08h00 e as 09h00 não estaria qualquer Supervisora nos serviços;
- ii. A partir das 16h00, à quinta-feira, os serviços estariam sem qualquer supervisão, pois teria de ser, obrigatoriamente, o dia de descanso semanal da colega de V. Exa. para ser possível assegurar os serviços ao sábado;
- iii. A sua colega teria de cobrir o horário das 08h00 às 09h00 e depois das 16h00 às 20h30 de segunda a sexta-feira.
- iv. A sua colega também teria de prestar trabalho todos os sábados.
- v. No fundo a sua colega teria de assegurar sempre os serviços nas horas e dias que V. Exa. não fosse trabalhar.

32. Assim, atribuir-lhe o horário solicitado, faria com que fosse criado um horário “especial” que não se coaduna com as necessidades de funcionamento dos serviços, e que, aliás, lhe causaria prejuízo.

33. Mais, em alguns turnos os serviços não estariam assegurados.

34. Ou seja, não seria possível garantir o funcionamento da Unidade ...

35. Não seria possível também garantir o descanso complementar da colega de V. Exa.

36. Motivo pelo qual, a Entidade Empregadora, neste momento, não tem disponível o horário pretendido, nem lhe seria possível a criação do mesmo pois não é capaz de acautelar as necessidades dos serviços e consequentemente da Unidade ...

Das funções de Supervisora:

37. V. Exa., como Supervisora dos diferentes serviços da Unidade, tem as seguintes responsabilidades:

- Atendimento de potenciais reclamações por parte dos clientes;
- Esclarecimento de todo o tipo de dúvidas apresentadas pelos rececionistas no momento do atendimento ao cliente;
- Auditoria do atendimento dos rececionistas;
- Acompanhamento diário dos objetivos propostos para as receções e o seu atingimento;
- Elaboração dos horários e planos de férias;
- Gestão diária do serviço, na verificação e/ou colmatação de ausências dos rececionistas com impacto no atendimento ao cliente;
- Garantir a correta faturação de todos os rececionistas, fazendo um acompanhamento diário dos pendentes de faturação;
- Ajuda na resolução dos pendentes de caixa;
- Garante uma boa faturação às entidades com as quais a Unidade tem acordo;
- Ajuda na resolução de devoluções às entidades;
- Verificar o motivo da existência de faturas em abertos e garantir a boa cobrança das mesmas;
- Realização de notas de crédito;
- Presença nas reuniões relacionadas com a Supervisão, faturação e receções;
- Integração e formação dos novos elementos de cada receção;

- Garantir que não existe um tempo de espera elevado dos clientes nas receções, garantindo o cumprimento dos horários das consultas/exames;
 - Acompanhamento dos financiamentos no serviço de Medicina Dentária, de forma a não gerar pendentes de faturação.
38. Mais, como responsável pelos serviços, supervisiona 64 técnicas administrativas, uma média diária de 38 trabalhadoras.
39. Sendo certo que, teria um enorme impacto caso o serviço estivesse muitas horas sem qualquer supervisão nomeadamente:
- Não se realiza o acompanhamento, integração e formação de novos elementos durante o horário de trabalho, visto que o mesmo está compreendido em turnos de 10h ou 5h entre as 8h00 e as 21h00;
 - Entre as 8h00 e as 9h00 da manhã e as 16h00 e as 20h, não consegue garantir uma boa faturação, realização de notas de crédito no momento do atendimento.
 - Não existe apoio no fecho de caixa de cada rececionista para não serem gerados pendentes dos mesmos;
 - Não é assegurado auditorias ao atendimento dos rececionistas entre as 8h00 e as 9h00 e as 16h00 e as 20h00;
 - Não é garantido o apoio e esclarecimento de todo o tipo de dúvidas no momento do atendimento ao cliente, por não estar presente nas receções;
 - Não poderá estar presente para evitar ou esclarecer dúvidas/reclamações por parte dos clientes;
 - Não é possível garantir o cumprimento dos objetivos diários propostos;
 - Não é possível assegurar a admissão de alguns doentes que carecem a autorização da Supervisora do respetivo serviço;
 - Não consegue garantir que não existe um tempo de espera elevado dos clientes nas receções. (...)

1.5. A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, no dia 11 de julho de 2023, nos seguintes termos:

“(…) É minha convicção, que o horário por mim proposto, é um” horário flexível”, sendo este meu entendimento alicerçado no Parecer n.º 210/CITE|2021 que refere: “têm-se entendido que o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregado, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, assim como faculta ao/a trabalhador/a a possibilidade de indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar.”.

No mesmo sentido, também o Acórdão da Relação do Porto, de 23 de janeiro de 2023 (proferido no Processo n.º 2649122.IR8MAI-A.P1) que decidiu: “...que o direito de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível escolhendo, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, abrange a possibilidade de o trabalhador indicar os dias de descanso, pedindo para não prestar trabalho ao fim de semana”.

2. Ora, como é sabido, o que eu solicitei a V. Exas., foi um horário com horas fixas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como o descanso complementar ao Sábado, já agora, porque o meu marido também trabalha ao Sábado.

3. Relativamente às exigências imperiosas de funcionamento do ..., remeto para o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: “...só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão o seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão

deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal — artigo 127.º n.º 3 do CT Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalho, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. No mesmo sentido, cfr., p.f., o Parecer do CITE n.º. 191/CITE/2021.

4. No caso em análise, como é notório, não foram concretizadas, sequer, as exigências imperiosas do ... que impeçam que eu pratique o horário flexível que propus.

5. De todo o modo, caso me seja salvaguardada a possibilidade de o meu dia de descanso semanal complementar ser o Sábado, eu aceito que o meu horário de trabalho seja de segunda-feira a sexta-feira, das 08h00 às 15h00.

6. Acrescento, finalmente, que o horário flexível agora solicitado, deverá durar enquanto se verificarem os pressupostos que a lei prevê para a sua concessão, nada tendo a ver, penso eu, com o período de amamentação da minha filha. (...)

1.6. A entidade empregadora remeteu ainda uma resposta a esta apreciação da trabalhadora, informando que não é possível aceitar o horário solicitado.

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

Cumpre 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 profissional 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 subseqüentes 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 solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a prestação de trabalho em regime de horário flexível por ser mãe de uma criança com menos de 12 anos de idade, com quem declarou viver em comunhão de habitação, propondo a elaboração de horário de trabalho de segunda a sexta feira das 09h00 às 16h00.

2.36. Assim formulado, o pedido da trabalhadora não preenche os requisitos de admissibilidade do pedido previstos nos artigos 56º e 57º do CT, designadamente porque a amplitude indicada pela trabalhadora, entre as 09h00 e as 16h00, de segunda a sexta feira não lhe permite cumprir o período normal de trabalho.

2.37. Como referimos, “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”.

2.38. Sendo que, 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.

2.39. Ora, os limites indicados pela trabalhadora, para cinco dias de trabalho, não permitem de forma alguma o cumprimento do período normal de trabalho de 40 horas semanais, ou mesmo de 35 que sejam, e mesmo em média de cada período de quatro semanas. Na

verdade, e porventura por lapso, a trabalhadora terá indicado, no seu pedido, uma amplitude coincidente com a dispensa para a amamentação.

2.40. Contudo, a dispensa para amamentação é legalmente considerada prestação efectiva de trabalho, e há-se ser sempre considerada no horário a elaborar pelo empregador que obrigatoriamente deverá incluir os períodos correspondente à dita dispensa.

2.41. Esta omissão constitui uma irregularidade formal do pedido que obsta à sua apreciação por esta Comissão, sem prejuízo de a trabalhadora, querendo e a todo o tempo, poder formular novo pedido que preencha todos os requisitos legais da sua admissibilidade.

2.42. Por via do que, fica prejudicada a apreciação da intenção de recusa da entidade empregadora.

2.43. Sem embargo sublinhe-se que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, 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.

2.44. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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.

2.45. E mais note-se ainda que as exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

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 ... **que pode, querendo e a todo o tempo, apresentar novo pedido que cumpra os respetivos requisitos legais.**

3.2. A empregadora 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela mesma, 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), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 2 DE AGOSTO DE 2023,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**