

**PARECER N.º 1077/CITE/2024**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador/a 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 FH/5161/2024**

**I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **12 de setembro de 2024**, por correio eletrónico, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ....

**1.2.** A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora no dia **22 de agosto de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível, para prestar assistência à sua filha nascida em ... .2023, propondo elaboração de horário **entre as 09 as 16h ou entre as 10h as 17h, uma vez que não tem quem possa substitui-la na prestação de cuidados à criança depois das 17h00.**

**1.3.** A trabalhadora junta uma declaração de compromisso de honra assinada pelo outro progenitor, e um atestado comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar, comprovando assim que vive com a menina em comunhão de mesa e habitação.

**1.4.** Por comunicação remetida à trabalhadora, no dia **6 de setembro de 2024**, a entidade empregadora veio manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, nos seguintes termos:

“ (...) Nos termos do e-mail a que ora se responde, o referido requerimento fundamenta-se no facto de a trabalhadora ... se encontrar a amamentar a sua filha, nascida a ....2023 e, portanto, ter alegadamente o direito de requerer um horário flexível.

Analisado o pedido efetuado por V. Exas., entendemos, no entanto, que o mesmo não cumpre os requisitos formais exigidos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Vejamos:

Desde logo, (i) o requerimento apresentado não cumpre com a antecedência mínima de 30 dias legalmente exigida face à data de início de produção de efeitos, (ii) não concretiza que a menor viva em comunhão de mesa e habitação com a trabalhadora ..., (iii) não esclarece se o pai da menor beneficia do mesmo direito, (iv) nem tão pouco estabelece o prazo durante o qual se pretende beneficiar do referido regime, o que, lamentavelmente, inviabiliza a análise da legitimidade do requerimento.

Adicionalmente, e não obstante o pedido formulado ser enquadrado como horário flexível, V. Exas. parecem na verdade pretender a implementação de um novo horário de trabalho, fixo, o que não tem qualquer suporte legal.

De todo o modo, gostaríamos de esclarecer V. Exas. que, mesmo nos casos em que o trabalhador tem direito ao horário flexível, tal horário é elaborado pelo empregador, em cumprimento de determinados requisitos legalmente exigidos.

Termos em que se conclui desde já que o requerimento formulado não poderá ser deferido pela ... (adiante a "...").

Ainda que os fundamentos supra não fossem suficientes para indeferir o pedido formulado, sempre se diria o seguinte:

Conforme é do conhecimento de V. Exa., a ... explora e gere ginásios espalhados em vários pontos do país, os quais têm um período de funcionamento alargado, o qual obriga, inclusivamente, à criação de turnos, de forma a assegurar a cobertura de todo o período de funcionamento dos seus estabelecimentos, bem assim como a uma gestão criteriosa dos recursos humanos existentes em cada um desses estabelecimentos, de modo a cumprir com as exigências legais em matéria de limites máximos de trabalho, descanso diário e descanso semanal, bem assim como de modo a dar resposta às necessidades comerciais da própria ....

No caso concreto da trabalhadora ..., é importante desde logo ter presente que o estabelecimento a que a mesma se encontra alocada está instalado no ..., em ..., cujo horário de funcionamento está compreendido entre as 6H30 e as 23H00, de 2ª a 6ª feira, entre as 8H30 e as 20H30 aos sábados e entre as 8H30 e as 15H00 aos domingos e feriados, estando aberto todos os dias da semana, totalizando 101 horas semanais de operação.

O funcionamento dos ginásios da ... é assegurado, em todos os momentos, pela presença de um trabalhador com a categoria profissional de "Gym Support", categoria profissional desempenhada pela trabalhadora ....

Os trabalhadores com a referida categoria profissional afiguram-se imprescindíveis no funcionamento dos clubes da ... uma vez que são eles que abrem o clube, fecham o clube e asseguram o seu funcionamento em todos os momentos.

Atentos os períodos de funcionamento, quer durante os dias de semana, quer aos sábados, é necessária, inclusivamente, conforme acima já referido, a criação de turnos.

Efetivamente, importa ter presente que nos dias entre 2.ª e 6.ª feira, estando o ginásio em funcionamento durante 16h e 30m, a ... tem sempre de ter 4 trabalhadores com a categoria profissional de "Gym Support" a trabalhar, o mesmo acontecendo ao sábado, estando o ginásio em funcionamento durante 12 horas, a ... tem sempre de ter 3 trabalhadores com a categoria profissional de "Gym Support" a trabalhar e, ainda, aos dias domingo e feriados, em que, atento o período de funcionamento, a ... tem sempre de ter 3 trabalhadores com a categoria profissional de "Gym Support" a trabalhar.

Acresce notar que o ginásio a que se encontra alocada a trabalhadora ... é composta pela seguinte equipa de trabalhadores com a categoria profissional de "Gym Support":

- ..., com PNT de 40 horas;
- ..., com PNT de 40 horas;
- ..., com PNT de 20 horas;
- ..., com PNT de 20 horas;
- ..., com PNT de 20 horas (muito embora o termo do seu contrato esteja previsto para 6 de Outubro, ainda sem certezas quanto à sua renovação).

O que totaliza 130 horas de trabalho ou 110, se considerarmos a eventual saída do trabalhador ....

O que desde logo coloca uma pressão significativa e a necessidade de uma gestão criteriosa dos recursos humanos existentes no ginásio de ..., de modo a cumprir com as exigências legais em matéria de limites máximos de trabalho, descanso diário e descanso semanal, bem assim como de modo a dar resposta às necessidades comerciais da própria ....

A esta situação acresce o facto de 3 dos 5 trabalhadores acima referidos encontrarem – se em regime de part-time e, por força desse regime de tempo de trabalho, terem outros compromissos, pessoais ou profissionais, assumidos, o que o que desde logo impede a sua alocação a todo e qualquer horário, como seria necessário para satisfazer o requerimento de V. Exas.

Efetivamente, no caso do trabalhador ..., com um período normal de trabalho de 20 horas semanais, apenas pode trabalhar no horário de abertura do clube, atenta a existência de outros compromissos profissionais após as 11H00, apenas podendo trabalhar num horário compreendido entre as 15H00 e as 19H00 às sextas-feiras.

O mesmo sucedendo com a trabalhadora ..., com um período normal de trabalho de 20 horas semanais, apenas pode trabalhar no horário após as 18H00, uma vez que antes tem, também, um outro trabalho.

Já no caso do trabalhador ..., com um período normal de trabalho semanal de 20 horas, pese embora a sua maior disponibilidade para desempenhar vários horários, a verdade é que o mesmo tem de fazer os fechos do clube, nos dias de descanso semanal da trabalhadora ... (para tal entrando às 19H00), e as aberturas do clube, nos dias de descanso semanal do trabalhador ....

Finalmente, no que respeita à ..., com um período normal de trabalho de 40 horas, sendo que também ela não tem disponibilidade para trabalhar noutros horários em virtude de compromissos profissionais assumidos.

Com efeito, o facto de o clube funcionar todos os dias da semana, sem exceção, aliado ao facto de o período de funcionamento diário ser muito alargado, determina a necessidade de uma alocação muito criteriosa em termos dos recursos humanos disponíveis de modo, não só a acautelar as necessidades do negócio, mas, simultaneamente, assegurar o cumprimento das regras legais em matéria de descanso diário, descanso semanal, limites máximos de período normal de trabalho, etc.

Sucede ainda que, conforme é inclusivamente do conhecimento da trabalhadora ..., é no período entre as 17H30 e as 19H30 que se verifica o maior pico de utilização do clube, ou seja, onde se verifica uma maior frequência dos sócios da ... e uma maior procura efetiva por ajuda na receção do clube, sendo necessário um maior apoio na receção do clube nestes mesmos horários de forma a assegurar o atendimento para novas inscrições, resolução de problemas administrativos dos sócios, apoio operacional na sala de exercício, apoio a primeiras vezes dos novos sócios, etc. Ou seja, é imprescindível que haja neste período um reforço de pessoal.

Não obstante, e tendo em conta a situação familiar da trabalhadora ..., o horário proposto termina, de forma rotativa, às 18H00 ou às 19H00.

O quadro acima descrito determina, deste modo, a impossibilidade de a ... deferir o requerimento apresentado por V. Exas., pois, conforme acima explicado, a aceitação do mesmo nos seus exatos termos, pura e simplesmente, bloquearia o normal funcionamento do clube da ..., que ficaria sem condições e pessoal para dar resposta às suas necessidades, particularmente em períodos do dia em que essas necessidades se fazem sentir com maior intensidade, motivo pelo qual se afigura completamente inviável o deferimento do requerimento de V. Exas., uma vez que, além de não serem dotados de flexibilidade, põem em causa a execução do trabalho e a qualidade e funcionamento do serviço. (...)"

**1.5.** A trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa reiterando, no essencial, a necessidade do pedido que foi formulado com o objetivo de equilibrar de forma mais eficiente as suas responsabilidades profissionais e pessoais.

**1.6.** Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumprе 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 dispondo 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 56.º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

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

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

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

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

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

*se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

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

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

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

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

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

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que a **indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem**

**exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.**

**2.28.** Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta 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.** É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**2.30.** Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

**2.31.** 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.

**2.32.** 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.

**2.33.** 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)].

**2.34.** 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.

**2.35.** 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.**

**2.36.** Resulta expressamente do quadro normativo 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.**

\*\*\*\*\*

**2.37.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência à sua filha nascida em ....2023, propondo elaboração de horário entre as 09 as 16h ou entre as 10h as 17h, uma vez que não tem quem possa substituí-la na prestação de cuidados à criança depois das 17h00.

**2.38.** Conjugando o pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora concluímos que a trabalhadora se encontra vinculada ao cumprimento de um período normal de trabalho efectivo de 40 horas semanais. Ora, amplitude indicada pela trabalhadora [das 09 às 16h ou das 10h às 17h] não lhe permite o cumprimento das horas de trabalho efectivo a que se encontra vinculada.

**2.39.** Considerando que a trabalhadora se encontra a gozar a dispensa para amamentação, prevista nos artigos 47º e 48º do Código do Trabalho, estamos convictos que terá apresentado os limites dos tempos de trabalho com a restrição decorrente da dispensa a gozar. Sucede, todavia, que as horas de dispensa para a gozo da licença de amamentação são considerada prestação efectiva de trabalho, nos termos do artigo 65º, nº 2 do Código do Trabalho, pelo que o horário a definir pela entidade empregadora, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, deverá integrar todo o período de trabalho efectivo. Vale isto por dizer que o horário flexível está a montante da dispensa para amamentação, que deve necessariamente ser calculada sobre o período normal de trabalho a que a trabalhadora lactante se encontra vinculada.

**2.40.** Ademais, o horário flexível tem de garantir o cumprimento do período normal de trabalho numa média de quatro semanas de trabalho (artigo 56º, nº 4 do Código do Trabalho), pelo que a amplitude indicada pela trabalhadora não iria permitir o cumprimento desta imposição.

**2.41.** Saliente-se, no entanto, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que

a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.42.** 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.

### 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, querendo, poderá a todo o tempo formular novo pedido.**

**3.2.** Sem embargo, ressalve-se que a entidade 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 essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

### IV - INFORMAÇÕES:

**A CITE informa que:**

**4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante

parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

**4.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

**4.3.** A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 09 DE OUTUBRO DE 2024,  
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE  
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**