

PARECER N.º 53/CITE/2025

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1-FH/2025

I – OBJETO

1.1. Em **30.12.2024**, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., **pedido de emissão de parecer prévio** à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções em estabelecimento pertencente à entidade supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de **03.12.2024** a entidade empregadora rececionou **um pedido da trabalhadora** na qual a mesma solicita que lhe seja elaborado um horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, no qual informa e solicita que:

“(…)

Como é do vosso conhecimento tenho uma filha menor de 12 anos, ...nascida a 28/09/2023 e CC n.º ... que vive comigo em comunhão de mesa e habitação (art.º 56º nº 1 e artº 57º nº1 b) do CT - vide declaração em anexo.

À data encontro-me a realizar o meu horário de trabalho em regime de turno rotativo, em horas e dias.

Acontece que esta organização do meu trabalho está a prejudicar a minha vida familiar e a causar-me níveis perigosos de ansiedade.

A manutenção desta situação irá, consequentemente, prejudicar a minha vida laboral, e todo o serviço, num curto espaço de tempo.

E, já todos sabemos as consequências, stress, burnout e absentismo laboral.

De forma a prevenir tal situação, e a conseguir ter a conciliação familiar e profissional desejada, e inclusivamente, inscrita na nossa constituição, ao abrigo das faculdades que a lei me dá, e as necessidades do serviço ao qual estou afeta, onde a concentração de trabalho se mantém igual ao longo do dia:

1. Manter a dispensa para amamentação, tal como está patente no art.º 47.º n.º 3 do CT. Conforme atestado já entregue e novo em que atesta também que o trabalho no período noturno, ou seja, entre as 20h e as 7h - art.º 60.º n.º 1 c) CT - é prejudicial para a minha saúde e da minha filha;

II. Exercer o direito ao horário flexível, conforme art.º 56º nº 1 do CT, em respeito pelo regular funcionamento dos serviços, sugiro que as minhas 30 horas semanais (às 40 horas semanais a tempo completo, ter-se-á de subtrair as 10 horas da dispensa de amamentação do artº 47.º n.º 5 do CT sejam distribuídas das 7h às 13h nos dias úteis de segunda a sexta-feira.

Aguardo então o deferimento do meu pedido de horário flexível, nos dias úteis de 2.ª a 6.ª feira por um período de até aos 12 anos do meu descendente mais novo, sendo, naturalmente, necessário rever o horário aquando do término da amamentação.

“(…)”

1.3. Por carta datada de **12.12.2024**, a entidade empregadora, comunicou à trabalhadora **a intenção de recusa**, na qual fundamenta os motivos pelos que pretende recusar o pedido formulado. A entidade empregadora fundamenta a recusa alegando exigências imperiosas do seu funcionamento, conforme a seguir se transcrevem:

“(…)

Acusamos a receção do segundo pedido de V. Exa. para a prestação de trabalho em regime de horário flexível, com observância do horário de trabalho diário, no turno da manhã, com início às 07:00H e termino às 13:00H, apenas de segunda a sexta-feira.

Para o efeito, V. Exa. refere viver com uma filha menor de 12 anos, solicitando o referido horário até aos 12 anos do seu “descendente mais novo”.

Além de tal, V. Exa. encontra-se a gozar dispensa para amamentação, correspondente a um período de 2h diárias.

Recordamos que V. Exa. efetuou um primeiro pedido anteriormente, pretendendo um horário das 7h às 12.30h, a distribuir de segunda a sábado, pelo período de 3 (três) anos, o que associou ao período previsível de amamentação da menor e que foi objeto de parecer favorável à recusa do pedido, por parte da CITE.

Quanto a este segundo pedido, a ... pretende igualmente recusar a prestação de trabalho em horário flexível nos termos solicitados uma vez mais com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da ..., conforme melhor se explicará em seguida.

Com efeito, o seu contrato de trabalho prevê expressamente o exercício das funções de Enfermeira, correspondente à categoria profissional de “Técnico especialista” e o cumprimento de um horário de trabalho de 40 horas semanais, distribuídas de segunda a sábado, incluindo a prestação de trabalho noturno, adaptabilidade e banco de horas.

Além de tal e como é do conhecimento de V. Exa., só mediante a prestação de trabalho com a referida rotatividade (onde está abrangido o período noturno) consegue a ... garantir que estão presentes o número mínimo legal de colaboradores durante todo o período de funcionamento da ... (das 07:00H às 22:30H, de segunda a sábado) a que se encontra afeta e, bem assim, que, não se beneficiam uns colaboradores em detrimento de outros, mediante a distribuição rotativa dos horários de trabalho, os quais também têm necessidades de assistência familiar, e

assim teriam de assegurar a prestação de trabalho em todos os restantes turnos em desrespeito à rotatividade e dias de descanso obrigatórios e complementares entre turnos.

Refere, V. Exa. que ter um horário fixo proporciona, do seu ponto de vista, várias vantagens, todavia relembramos, que conforme referimos em resposta ao seu primeiro pedido, e que é do conhecimento de V. Exa., existem outros colaboradores que também têm necessidades de assistência familiar: dos 11 colaboradores da equipa em que está integrada, 7 também têm dependentes menores a seu cargo e também necessitam de organizar a vida pessoal de forma a dar resposta às exigências familiares.

Tal torna-se ainda mais premente por estar em causa um setor caracterizado pela necessidade de trabalho em horário alargado, onde só uma distribuição rotativa (por turnos) dos horários de trabalho, permite que não se beneficiem uns colaboradores em detrimento de outros.

Ao contrário do que refere V. Exa., não nos é possível compreender como é que fixar 1 colaborador num único turno, obrigando os demais colaboradores a fazer mais vezes outros turnos, que se poderão entender como sendo mais penosos, nomeadamente períodos noturnos e fins de semana, trará vantagens, conforme V. Exa. refere.

Quanto aos turnos existentes e por forma a poder garantir a prestação do referido serviço de saúde aos doentes, os horários são organizados em 5 turnos diários, durante os 6 (seis) dias da semana, conforme o seguinte:

o 1º Turno - das 07:00 H às 12:30 H, com os respetivos intervalos legais;

o 2º Turno - das 07:00 H às 17:00 H, com os respetivos intervalos legais;

o 3º Turno - das 12:15 H às 17:30 H, com os respetivos intervalos legais;

o 4º Turno - das 12:30 H às 22:30 H, com os respetivos intervalos legais;

o 5º Turno - das 17:15 H às 22:30 H, com os respetivos intervalos legais.

Assim, conforme é do conhecimento de V. Exa.:

(1) estão afetos à prestação dos serviços de enfermeiro, na sua equipa, 11 colaboradores (incluindo V. Exa. e a Enfermeira-Chefe) que, numa escala rotativa, com fins-de-semana e feriados, asseguram os serviços de saúde aos doentes, sendo que as funções da Enfermeira Chefe consistem em supervisionar, não estando a mesma afeta a nenhuma sessão de diálise em específico.

(ii) os tratamentos de diálise, na ..., iniciam-se às 07:00 H e terminam às 22:30 H, com a duração de 4,5 a 5 horas cada um, divididos em 3 sessões de diálise, em cada dia;

(iii) na ... onde presta o seu trabalho são recebidos por turno entre 26 a 33 doentes;

(iv) existe um rácio de ‘4 doentes/enfermeiro, não devendo ser excedida a razão de 5 doentes/enfermeiro’, conforme previsto no ponto (v), da alínea b) do ponto 3.11 do Manual de Boas Práticas de Diálise ex vi do n.º 1 do artigo 4º da Portaria n.º 94/2024/1, de 11 de março e que se anexa à presente resposta;

(v) para que seja cumprida essa disposição legal é necessário que estejam presentes, o seguinte número de enfermeiros:

o na 1ª sessão de diálise (que decorre entre as 07:30H e as 12:30H) - 6 enfermeiros;

o na 2ª sessão de diálise (que decorre entre as 12:30H e as 17:30H) - 7 enfermeiros;

o na 3ª sessão de diálise (que decorre entre as 17:30H e as 22:30H) - 6 enfermeiros.

(vi) além de que, como também sabe, é imprescindível que a sessão de hemodiálise seja bem tolerada, para que o impacto na qualidade de vida do doente seja minimizado. Nesse sentido, cabe ao enfermeiro proceder à monitorização e vigilância dos parâmetros da sessão, intervindo para resolver e minimizar os incidentes interdialíticos e os impactos sobre a estabilidade hemodinâmica durante a diálise. Em consequência, e como forma de garantir e assegurar a estabilidade hemodinâmica e obstar aos incidentes interdialíticos, é o mesmo enfermeiro que deve assegurar a monitorização e a vigilância dos parâmetros da sessão de forma a garantir a saúde do doente durante toda a sessão na ..., o que implica, necessariamente, a respetiva presença, no início e no termo do tratamento do doente a que está adstrito.

Tendo em conta todas estas condicionantes, inclusive as condicionantes legais descritas, para assegurar o horário de funcionamento da ... e as 3 sessões de diálise, são necessários 10 enfermeiros (e 1 Enfermeiro-Chefe) a prestar trabalho no regime de turnos supra referidos.

Vejamos:

Os 1º, 2º e 3º turnos asseguram as 1ª e 2ª sessões de diálise; os 3º, 4º e 5º turnos asseguram as 2ª e 3ª sessões de diálise.

Para que seja possível assegurar o rácio legal de 6 enfermeiros nas 1ª e 3ª sessões de diálise e 7 enfermeiros na 2ª sessão de diálise, é, assim, necessário que os enfermeiros trabalhem no 2º e 4º turnos (em regime de adaptabilidade, com 10 horas por turno).

Os demais turnos (1º, 3º e 5º, com horário menor), visam, então, permitir compensar as horas prestadas em acréscimo, em função do regime de adaptabilidade.

Se assim não fosse, seriam necessários muitos mais enfermeiros para cumprir os rácios legais:

- 6 enfermeiros - na 1ª sessão de diálise;
- 7 enfermeiros - na 2ª sessão de diálise;
- 6 enfermeiros - na 3ª sessão de diálise;

Aquando do seu primeiro pedido (das 7h às 12.30h - correspondente ao 1º Turno), conforme referimos, ficavam a faltar horas para cumprir o seu Período Normal de Trabalho Semanal.

Todavia, V. Exa. esse pedido inicial correspondia às horas prevista para o 1º turno, pois, conforme bem sabe e também lhe referimos em resposta a esse primeiro pedido, o cumprimento das boas práticas determina que o enfermeiro que liga o doente à máquina de diálise desliga o doente à mesma, pelo que os horários a praticar pelos enfermeiros, e não só, são organizados e atribuídos tendo em consideração a atividade a prestar e, naturalmente, a segurança dos doentes, pelo que a atribuição de "horas soltas" aos colaboradores nos turnos organizados, não acautelam os interesses, nem da atividade desenvolvida, nem dos doentes, não sendo, como tal, equacionáveis.

Ora, "retificando", agora, o pedido, aumentando a meia hora em falta, faz com que tenha 30 minutos fora do 1º turno, realizando 30 minutos que abrangem o 2º, 3º e 4º turnos, sem cumprimento, pois, de um turno completo.

Ora tal, conforme já referimos não permite o cumprimento das boas práticas que determinam que o enfermeiro que liga o doente à máquina de diálise desliga o doente à mesma, sendo, conforme refere o "momento de conexão e o que antecede" de "grande importância no sucesso de todo o tratamento" afirmação com a qual concordamos. Daí não nos ser possível compreender como pode considerar que exercer funções 30 minutos que abrangem o 2º, 3º e 4º turnos, sem cumprimento de um turno específico, acautela os interesses dos doentes pelos quais tanto pugna no seu pedido.

Caso nesses 30 minutos "extra" fora do 1º turno, conectasse os doentes do turno seguinte, os mesmos ficariam depois a cargo de outro enfermeiro, o que incrementaria o risco de erro sendo prejudicial para o doente.

Além de que esses 30 minutos "extra" fazem com que parte do segundo turno fique descoberto e com rácios desajustados, ou seja haverá um incumprimento do número de enfermeiros necessários por doente.

Além de que também não colhe o argumento que refere de que ter 1 enfermeiro sempre fixo permitirá um melhor acompanhamento dos doentes e a «transmissão de enfermeiros».

Ora todos os dados clínicos dos vários doentes estão escritos nas respetivas fichas ...s. O que seria se o tratamento e o acompanhamento dos mesmos dependessem da "memória" dos enfermeiros. Todos os procedimentos / tratamentos / cuidados ou "particularidade, preferências e reações", conforme menciona, têm de ser registadas nas respetivas fichas ...s.

Se ter 1 enfermeiro fixo num turno trouxesse as vantagens que refere, o que seria em caso de falta ou ausência do mesmo.

Além de que o que demais refere, relativamente organização geral de acompanhamento dos doentes corresponde às funções do enfermeiro chefe, pelo que tal argumentação, tão-pouco é perceptível.

Sem prejuízo do referido e conforme já explanado, com o horário que pretende, V. Exa. não conseguiria assegurar nenhum dos turnos que permitem realizar as 2 e 3 sessões de diálise e a ..., apenas deste modo, pode garantir:

(1) a abertura do estabelecimento aos doentes entre as 7:30H e as 22:30H, bem como (ii) o cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e fecho da ... e

(iii) que estão presentes o número mínimo legal de enfermeiros durante todo o período de funcionamento do local de trabalho a que se encontra afeta.

Também não pode a ..., retirar nenhum enfermeiro dos turnos que faz atualmente, pois isso faria com que a ... não cumprisse os rácios mínimos legais obrigatórios já descritos supra.

Acresce que também não é possível alterar os turnos, pois, conforme já vimos, os horários dos turnos estão especificamente determinados em função das horas das 3 sessões de diálise (com cerca de 15/30 minutos antes e depois de cada sessão para a realização dos procedimentos clínicos obrigatórios para o início e fim das mesmas).

Aumentar ou diminuir o tempo dos turnos faria com que todos os enfermeiros passassem a ter tempos sem atividade, antes e/ou depois de cada sessão de diálise.

E mesmo que tal fosse possível, que já vimos que não é, tal implicaria ainda uma alteração injustificada de tempos na respetiva vida familiar dos restantes enfermeiros ao longo do ano, com os condicionantes familiares que também têm a seu cargo.

Por fim, solicitou V. Exa. no pedido inicial esta alteração pelo período de 3 anos “correspondente ao período ao qual a minha filha estiver a ser amamentada”. Todavia, solicita, agora, V. Exa., o referido horário “por um período de até aos 12 anos de meu descendente mais novo”, referindo ainda que será “necessário rever o horário aquando do término da amamentação”.

Ora, este pedido é, no entender da ..., desrazoável, dado que como justificação para o mesmo V. Exa. refere que é “o único turno que fará com que a minha filha não tenha de passar horas desnecessárias na creche pois a mesmo tem de horário de entrada pelas 9h, conseguindo o pai levá-la por essa hora, e eu ir buscá-la, então, no horário normal das 15h.”

Estamos em crer que a filha de V. Exa. frequentará a creche até aos 3 ou 4 anos de idade, passando depois para o pré-escolar, iniciando a escola primária por volta dos 5 / 6 anos, passando, por volta dos 10 anos, para o primeiro ciclo, pelo que as necessidades que alega como justificação, serão temporalmente muito mais reduzidas do que o período que refere, que nem é perceptível, na medida em que a Empresa não tem conhecimento da idade do “descendente mais novo” de V. Exa..

Ainda mais impercetível se torna este pedido, na medida em que, aquando do seu primeiro pedido, apenas referiu que pretendia um determinado horário não sendo os fins de semana relevantes. Neste segundo pedido, e de forma totalmente inovatória, refere agora V. Exa. que os fins de semana agora já “são de extrema importância”, pelo que também não se compreende esta “extrema importância” repentina, nem V. Exa. refere que alteração surgiu entre o primeiro e o segundo pedido que justifique tal “extrema importância”.

Conclui-se, portanto, que a concretização do horário que V. Exa. solicita, implicaria, necessariamente, o não cumprimento do horário estipulado para o 2º, 3º, 4º e 5º turnos, obrigando à contratação pela ... de mais um colaborador para prestar trabalho nos demais turnos, tendo em vista assegurar a 2a e 3 sessões de diálise, em cumprimento das obrigações legais supra mencionadas.

A organização dos horários da ... não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares de V. Exa., devendo ser ponderados os interesses da própria ... onde se inserem todos os demais colaboradores. bem sabendo que o funcionamento do serviço prestado, obriga necessariamente, à prestação dos 5 turnos referidos, bem como à prestação de trabalho de 11 enfermeiros.

Assim, o deferimento do horário flexível que V. Exa. solicita põe em causa as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa e do serviço e a impossibilidade de a substituir sem prejuízos para a Unidade de Hernodiálise, e implica necessariamente a quebra da rentabilidade económica da Unidade, sem reforçar a presença de mais uma trabalhadora para cumprir os rácios legais.

A ... trabalha com margens de lucro limitadas e o preço dos serviços de saúde está definido e tabelado, conforme V. Exa. também sabe não tendo, por isso, a possibilidade de fazer refletir no referido preço, os custos que uma nova contratação implicaria.

Desta feita, e atentando a todo o supra exposto, temos de concluir pela desproporcionalidade do pedido que nos dirige, o qual não tem sequer em consideração a moldura de horário que consigo foi contratada e vai, assim, comunicada a nossa intenção de recusa.

(...)”

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, refutando os argumentos da entidade empregadora, reiterando, por fim, o horário solicitado.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

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

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

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

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço

do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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

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

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

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

diferenciada.

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

2.27. No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em regime de horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que lhe seja elaborado, um horário entre das 7h00 e as 13h00, com folga fixa ao sábado e domingo.

2.28. Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de com 1 (um) ano de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

2.29. Solicita tal horário até o menor perfazer 12 anos idade, *necessário rever o horário aquando do término da amamentação.*

2.30. A trabalhadora aprecia a intenção de recusa, reiterando o pedido formulado.

2.31. Contudo, analisado o pedido formulado pela trabalhadora verifica-se que o horário formulado consubstancia uma efetiva redução da carga horária semanal, pelo que se entende que o pedido apresentado não preenche os requisitos constantes do regime de horário flexível, mormente o disposto no n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, a que a trabalhadora se encontra vinculada.

2.32. Assim, alerta-se a requerente para o facto de que, o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde com a dispensa para a amamentação ou aleitação, uma vez que são direitos distintos.

2.33. Com efeito, uma trabalhadora que se encontra a amamentar ou a aleitar, ou o trabalhador que se encontre a aleitar e que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deve indicar uma amplitude horária que lhe permita cumprir o seu período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, sem prejuízo do usufruto de eventual dispensa que esteja a usufruir.

2.34. Verifica-se esta necessidade, por um lado, porque o direito a trabalhar em regime horário flexível, vai em regra para além do usufruto do direito à dispensa para amamentação/aleitação e, por outro, porquanto se desconhece a forma como a dispensa para amamentação foi definida pela partes, sendo certo que, na falta de acordo com o empregador, a dispensa

de trabalho para amamentação terá de se processar forçosamente em dois períodos distintos, de no máximo uma hora cada, visto ser esse o regime supletivo – Cfr. artigo 47.º e 48.º do Código do Trabalho.

2.35. Assim, e sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que o pedido contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

2.36. Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho.

2.37. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.38. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

3.3. Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, cumprindo com o período normal de trabalho e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

IV - 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 29 DE JANEIRO DE 2025