

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Faculdade de Direito - Escola de Lisboa



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

**Tendências de Flexibilização da Atividade Laboral dos
Trabalhadores com Responsabilidades Familiares**

Em especial: Dispensa para amamentação, Horário Flexível e Teletrabalho

Dissertação de Mestrado Forense, com vista à obtenção do grau de Mestre,
por Mariana da Costa Leonardo, sob a orientação da Professora Doutora
Rita Canas da Silva

Lisboa | abril 2022

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, Dra. Rita Canas da Silva, pela opinião sempre sincera e colaboração contínua.

À minha querida professora Maria da Luz, que desde sempre se mostrou disponível e entusiasmada por ler e rever este estudo.

À Paula, que me facilitou a conciliação do trabalho com o tempo que precisei para escrever esta tese.

À Bea e à Rita que continuam a manter-se por perto e a aceitar uma amizade de encontros anuais.

Às minhas amigas, pela solidariedade nas mensagens e incentivo nas conversas.

Ao Pedro, pela paciência e motivação.

Aos meus pais, ao meu irmão e restante família, por compreenderem a dificuldade em conciliar a fase académica e profissional com a vida pessoal e familiar e continuarem presentes.

À minha avó, pela insistência e orgulho que sempre demonstrou.

Às minhas estrelas, pela luz que constantemente me ilumina.

Palavras-chave: conciliação; vida profissional; vida familiar; Diretiva (UE) 2019/1158; progenitores; cuidadores; flexibilização; ausências ao trabalho; dispensa; amamentação; aleitação; horário de trabalho; tempo de trabalho; horário flexível; período normal de trabalho; exigências imperiosas da empresa; idade; teletrabalho;

ÍNDICE

INDICAÇÕES DE LEITURA.....	4
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	5
INTRODUÇÃO.....	6
I. PRINCÍPIO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR: evolução internacional, europeia e nacional	8
II. ÂMBITO SUBJETIVO DA DIRETIVA (UE) 2019/1158	11
III. MECANISMOS DE FLEXIBILIZAÇÃO DA ATIVIDADE LABORAL.....	14
1. DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO/ALEITAÇÃO (arts. 47.º e 48.º).....	14
1.1. Razoabilidade do requisito previsto no art. 47.º, n.º 2	16
1.2. Comprovação da situação de amamentação.....	17
1.3. Ausência de acordo quanto à fixação de períodos de dispensa.....	18
1.4. A solução prevista no art. 47.º, n.º 5	21
1.5. Conciliação entre o regime de redução de tempo de trabalho e a dispensa para amamentação/aleitação.....	21
2. REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL (arts. 56.º e 57.º)	23
2.1. Breve evolução histórica	23
2.2. Código de Trabalho 2009	24
2.3. Procedimento aplicável	27
3. TELETRABALHO (regime acolhido no art. 166.º-A)	40
CONCLUSÃO.....	47
BIBLIOGRAFIA	50

INDICAÇÕES DE LEITURA

A presente dissertação é escrita de acordo com o novo acordo ortográfico, com exceção da citação de excertos de obras em que os mesmos se encontram escritos em concordância com o antigo acordo.

Todos os artigos referidos nesta dissertação sem indicação do diploma legal a que pertencem dizem respeito ao atual Código do Trabalho em vigor, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Foi tomada em consideração doutrina, jurisprudência e documentação disponível online até 08/01/2022. Todos os sítios da internet mencionados na presente dissertação estavam disponíveis naquela data.

Toda a jurisprudência citada deve ser entendida como disponibilizada e consultada em: www.dgsi.pt.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac./ac.	Acórdão/acórdão
art./arts	artigo/artigos
BTE	Boletim de Trabalho e Emprego
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
DL	Decreto-Lei
ECI	Estatuto do Cuidador Informal
Ed.	Edição
ex.	exemplo
h	hora/horas
IRCT	Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
n.º/ n.ºs	número/ números
Ob. cit.	Obra citada
OIT	Organização Internacional do Trabalho
p./ pp.	página/ páginas
PNT	Período normal de trabalho
PS	Partido Socialista
RPMP	Regime de proteção da maternidade e paternidade
ss.	seguintes
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TRC	Tribunal da Relação de Coimbra
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
UE	União Europeia
V.	Volume
Vd.	Vide

INTRODUÇÃO

A presente dissertação, elaborada no âmbito do Mestrado Forense, tem por principal objetivo identificar as principais dificuldades interpretativas das normas respeitantes a alguns dos direitos consagrados na subsecção IV da secção II, enquadrada no Capítulo I pertencente ao Título II do Livro I do CT (Arts. 33.º a 65.º), denominada *Parentalidade* – que têm em vista a promoção de uma melhor conciliação da atividade laboral e familiar dos trabalhadores–, procurando-se resposta para alguns dos problemas que, a este respeito, têm vindo a colocar-se, na prática.

Mais precisamente, o tema em análise pretende responder à seguinte questão: não obstante o disposto na legislação nacional, serão os mecanismos existentes verdadeiramente promotores de uma maior flexibilidade da atividade laboral e, conseqüentemente, de uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar de trabalhador com responsabilidades familiares?

A escolha do tema teve por base dois principais aspetos. Em primeiro lugar, o interesse pessoal pelo aprofundamento das matérias relacionadas com o exercício de responsabilidades familiares por parte dos trabalhadores; em segundo lugar, o contacto profissional regular com tais questões, nomeadamente, assessorando pedidos de horário flexível, prestando esclarecimentos acerca da aplicação do regime de teletrabalho por parte da mesma categoria de trabalhadores, a par do acompanhamento de profissionais que, no essencial, procuram instrumentos que proporcionem maior flexibilidade na gestão da sua atividade laboral e uma mais fácil conciliação com todas as restantes tarefas que têm a cargo na sua vida pessoal e familiar.

Atendendo ao objetivo proposto, a presente dissertação terá como ponto de partida o enquadramento do princípio da conciliação entre a vida profissional e familiar do trabalhador, que se apresenta como o “pano de fundo” de todos os mecanismos que iremos abordar.

Em seguida, procederemos a uma breve análise da Diretiva n.º 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, com especial menção ao respetivo âmbito subjetivo e às novidades implicadas face à legislação nacional em vigor.

Posteriormente, com a certeza de que vários aspetos ficarão por abordar – atendendo, desde logo, aos limites impostos à extensão deste trabalho –, far-se-á uma enunciação dos instrumentos conciliadores da vida profissional e familiar do trabalhador em três categorias.

Em primeiro lugar, trataremos das “Ausências ao trabalho por motivos atinentes à família”, aqui se enquadrando as dispensas, faltas e licenças. Em segundo lugar, dos “Regimes especiais de tempo de trabalho por motivos ligados à família”, em que se incluem o regime de horário flexível e o de redução de horário de trabalho. Por último, faremos menção a modalidades contratuais específicas, que atendem ao propósito de melhor conciliação entre a vida profissional e familiar do trabalhador, nomeadamente o contrato de trabalho a tempo parcial e o contrato teletrabalho.

Atenta a extensão e complexidade inerente a cada um destes temas, não se afigura possível proceder, nesta dissertação, a uma análise integral de cada um, pelo que elegemos instrumentos representativos de tais categorias e neles centraremos o presente estudo. Assim, começaremos por abordar, quanto às ausências ao trabalho por motivos atinentes à família, o direito à dispensa para amamentação e as questões práticas com que os trabalhadores têm sido defrontados aquando da aplicação de um tal regime.

Assim, começaremos por abordar, quanto às ausências ao trabalho por motivos atinentes à família, o direito à dispensa para amamentação e as questões práticas com que os trabalhadores têm sido defrontados aquando da aplicação de um tal regime.

De seguida, no âmbito da segunda categoria, trataremos do direito ao horário flexível, incidindo, em especial, nas lacunas e dificuldades interpretativas inerentes a um tal procedimento.

Abordaremos ainda o regime de teletrabalho, mais precisamente as recentes alterações legislativas introduzidas ao CT pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

Por fim, analisaremos a importância e necessidade destes mecanismos legais, enquanto catalisadores da produtividade dos trabalhadores com responsabilidades familiares. A presente dissertação não consubstancia, pois, uma análise exaustiva de todos os mecanismos de flexibilização da atividade do trabalhador com responsabilidades familiares. Antes procurará abordar as questões consideradas essenciais ao enquadramento do tema e algumas das dificuldades práticas e interpretativas suscitadas.

I. PRINCÍPIO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR: evolução internacional, europeia e nacional

O tempo de trabalho “*traduz o período durante o qual o trabalhador está adstrito à execução da sua atividade laboral ou se encontra disponível para essa execução*”¹. A delimitação do conceito é imprescindível para que se perceba que o trabalhador não está, nem deve estar, sempre disponível para o trabalho, uma vez que “*(...) a prestação de trabalho não pode invadir totalmente a vida pessoal do trabalhador: é necessário que (...) esteja limitada a parte do trabalho na vida do indivíduo (...)*”², nomeadamente por uma questão de “*(...) proteção da vida e da integridade física e psíquica das pessoas que trabalham*”³.

É neste âmbito que surge um dos princípios gerais e orientadores do regime jurídico do tempo de trabalho: o princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

A Recomendação n.º 165 da OIT de 1981 foi um dos primeiros instrumentos jurídicos a abordar o princípio da conciliação entre a vida profissional e vida pessoal e familiar, referindo no ponto 17 que “*Devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais e com os legítimos interesses de outros trabalhadores, para assegurar que as condições de emprego permitam a trabalhadores com encargos de família conciliar seu emprego e esses encargos (...)*”; e no ponto 18 al. b) que “*Especial atenção deve ser dispensada a medidas gerais para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida no trabalho, inclusive medidas que visem: adotar mais flexibilidade na organização dos horários de trabalho (...)*”⁴. Também a Convenção n.º 156 da OIT, do mesmo mês e ano, ratificada por Portugal⁵ seguiu a mesma linha. Veja-se o art. 3.º, que refere que cada Estado “*(...) deve, entre os seus objectivos de política nacional, ter em vista permitir às pessoas com responsabilidades familiares e que ocupem ou desejem ocupar um emprego que exerçam o seu direito de o ocupar ou*

¹ Cf. RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho*. Parte II- Situações Laborais Individuais. 7ª ed. Coimbra: Almedina. 2019, p. 381.

² FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*. 20ª ed. Coimbra: Almedina. 2020, pp. 492 e 493

³ *Ibidem*, p. 493.

⁴ Ainda que não crie quaisquer obrigações jurídicas nem esteja aberta a ratificação, a Recomendação destina-se a orientar a política, a legislação e os atos dos Estados. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503.

⁵ Ratificada no ano 1984, vinculando Portugal a tal instrumento jurídico. Cf. Decreto do Governo n.º 66/84. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/1984/10/23600/31683176.pdf>.

*de o obter sem serem alvo de discriminação e, tanto quanto possível, sem conflito entre as suas responsabilidades profissionais e familiares.”*⁶

O princípio em causa surgiu na ordem jurídica comunitária a propósito de duas temáticas: (i) segurança e saúde no trabalho (Diretiva n.º 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992); e (ii) igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres trabalhadores (Diretiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006). A Diretiva n.º 92/85/CEE, sobre a segurança e saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, apesar de indiscutivelmente relevante, dado que considerou, pela primeira vez, a importância da parentalidade na vida dos trabalhadores e a proteção da segurança e da saúde destas trabalhadoras com o objetivo de não as desfavorecer no mercado de trabalho⁷, como explica ROSÁRIO PALMA RAMALHO, rapidamente se revelou insuficiente do ponto de vista da conciliação da vida profissional com a vida familiar.⁸ Na verdade, a diretiva em causa apenas tutelava a maternidade no âmbito da gravidez e no tempo do puerpério, deixando de fora a tutela da maternidade após esse período inicial.

Foi então que, em 1996, surgiu a Diretiva n.º 96/34/CE de 3 de junho, com o objetivo de zelar pela *“tutela dos direitos inerentes à paternidade e à assistência aos filhos no contexto laboral”*⁹, nomeadamente através da licença parental.

Em 2010, este instrumento foi substituído pela Diretiva 2010/18/UE de 8 de março, que, na cláusula 6.ª, referia: *“A fim de promover uma melhor conciliação entre vida profissional e familiar, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores, ao regressarem da licença parental, possam solicitar alterações ao respectivo horário laboral e/ou organização do trabalho durante um período determinado. Os empregadores devem considerar e dar resposta a pedidos deste tipo, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores.”* Foi, na verdade, esta a Diretiva que colocou fim à ideia segundo a qual o princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar passaria apenas pelo gozo de licenças parentais.

⁶ Disponível em:

http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_156_oit_responsabilidades_familiares.pdf.

⁷ Disponível em:

<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=EN>

⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho*. Parte IV- Contratos e Regimes Especiais. 1ª ed. Coimbra: Almedina. 2019, p.231

⁹ Idem - *Tratado de Direito do Trabalho*. Parte II, ob. cit., p.385.

Recentemente, a Diretiva 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, que revogou a Diretiva 2010/18/UE, procedeu ao reforço da tutela da parentalidade e ao alargamento das medidas de conciliação entre a vida familiar e profissional do trabalhador, nomeadamente através do direito ao gozo de determinados regimes de trabalho flexíveis, como são o teletrabalho, o horário flexível e a redução de horário¹⁰. Para além de tais regimes, como avança CATARINA CARVALHO, “(...) *this Directive broadens the concept of reconciliation, strengthens the existing conciliation rights, introduces new rights and strongly contributes to an integrated perspective on the issues of gender equality and work-life balance*”¹¹.

Já na ordem jurídica interna, o princípio em causa encontra-se constitucionalmente consagrado no art. 59.º, n.º 1, al. b) da CRP, que determina que todos os trabalhadores têm direito à “*organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*” e no art. 67.º, n.º 2, al. h) da CRP, que impõe ao Estado o dever de “*promover, através da concertação das várias políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*”.

No sentido de dar cumprimento a estas imposições da CRP e refletindo a importância do tema para a ordem jurídica interna, o atual CT, na Subsecção IV supra referida¹², dedicada à *Parentalidade*, consagra, no art. 33.º, n.º 1, a maternidade e paternidade como “*um valor social eminente*”¹³, prevendo diversos mecanismos de conciliação que podem ser gozados pelos trabalhadores que se incluam na categoria de pais, mães ou, relativamente a certos direitos, quaisquer outras pessoas desde que previstas no art. 64.º, n.º 1. Para além da Subsecção IV, o CT alude ainda a este princípio no art. 127.º, n.º 3, onde esclarece que o empregador deve “(...) *proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.*” e no art. 212.º, n.º 2, al. b), que prevê ao que o empregador deve atender, nomeadamente aquando da elaboração do horário de trabalho.

¹⁰ Vd. art. 9.º da Diretiva.

¹¹ CARVALHO, Catarina de Oliveira. *Reconciling professional and family life for promoting gender equality in Portugal: some considerations and prospects in the light of the new Directive 2019/1158 on work-life balance for parents and carers*. *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, n.º 4, 2020, p.99. Disponível em: <https://journals.openedition.org/rdctss/826>.

¹² Vd. p.1

¹³ Reflexo, aliás, da sua consagração como tal já no art.68.º, n.º 2 da CRP

Apesar destas referências, dispersas pelo CT, é na referida subsecção IV que se encontram os principais mecanismos de que os trabalhadores progenitores ou outros (cf. a extensão promovida no art. 64.º), podem gozar a fim de uma melhor conciliação.

II. ÂMBITO SUBJETIVO DA DIRETIVA (UE) 2019/1158

A Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019¹⁴, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores reflete, tal como a própria denominação indicia, não só a preocupação já revelada anteriormente com a conciliação do trabalho com a vida familiar dos trabalhadores que são progenitores, mas também uma preocupação crescente com as “alterações demográficas, nomeadamente os efeitos do envelhecimento da população” (Considerando 6) e com o aumento dos “cuidados informais” (Considerando 7) e, como tal, com a conciliação do trabalho com a vida familiar dos trabalhadores qualificados como cuidadores.

Bem sabemos que a conciliação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores é uma questão com interesse para toda a sociedade, uma vez que, a dado momento das nossas vidas poderá surgir a necessidade do gozo de licença parental ou de uma falta ao trabalho para prestar assistência a filho ou para cuidar de um ascendente ou de um outro familiar que necessite de assistência. Assim, e ainda que seja comum associarmos ao princípio da conciliação entre a vida profissional e familiar do trabalhador a vertente da parentalidade – como, aliás, é evidenciado pela designação da referida subsecção IV –, a Diretiva apresenta, e bem, uma nova vertente deste princípio, relacionada com os cuidadores.

Nos termos do art. 3.º, n.º 1, al. d), este instrumento jurídico introduz o conceito de “cuidador” e define-o como o “(...) *trabalhador que presta cuidados pessoais ou apoio a um familiar ou a uma pessoa que vive no mesmo agregado familiar (...) e que necessita de cuidados ou apoios significativos (...)*” com o objetivo de o equiparar aos trabalhadores progenitores e de lhe conceder os mesmos direitos, nomeadamente o direito a utilizar regimes de trabalho flexíveis (cf. art. 3.º, n.º 1, al. f).

Ora, se admitimos um certo adiantamento da legislação portuguesa face à europeia no que concerne à conciliação da vida profissional com a familiar quanto aos direitos

¹⁴ A que nos referiremos daqui em diante apenas como “Diretiva”. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>

atribuídos aos progenitores¹⁵, o mesmo já não se passa quanto aos direitos conferidos aos cuidadores.

Atendendo às necessidades que se faziam sentir há já alguns anos no nosso país¹⁶, foi aprovado, já tarde, o ECI, pela Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro.

Nos termos do art. 2.º do ECI, existem duas modalidades de cuidador: o cuidador informal principal e cuidador informal não principal. Neste âmbito, apenas iremos abordar o conceito de cuidador informal não principal uma vez que este, não obstante cuidar e acompanhar a pessoa cuidada de forma regular, não o faz em regime de permanência e pode continuar a prestar respetiva atividade laboral, sendo remunerado em conformidade. Assim, e atendendo a que não fica impedido de trabalhar, este cuidador carece de tutela laboral, havendo sido nesse sentido que o legislador impôs, no art. 14.º da Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, que se procedesse a esse reforço de proteção, nomeadamente através da “*adequação de normas já existentes relativas ao regime laboral que lhes é aplicável*.”. Nesta senda, foi publicado, em 10 de janeiro de 2022, o Decreto Regulamentar n.º 1/2022, cujo art. 43.º remete para legislação específica, até à data por aprovar, que deverá incluir, entre outros aspetos que reforcem a proteção laboral do cuidador informal, um regime próprio de faltas, licenças e organização dos tempos de trabalho¹⁷.

Ora, atentas as disposições da Diretiva, nomeadamente a inclusão desta categoria de trabalhadores como titulares de direito a regimes flexíveis e tendo também em consideração a necessidade de o ordenamento jurídico português legislar sobre uma tal matéria, foi publicada recentemente, em separata no BTE n.º 33, de 29 de outubro de 2021, proposta de lei que procede à alteração da legislação laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho¹⁸, aí se

¹⁵ Veja-se, nomeadamente, que o número de dias de licença parental exclusiva a que o progenitor não gestante tem direito à luz do art. 43.º é de 20 dias úteis obrigatórios, o dobro do número de dias previsto no art.4.º da Diretiva para a mesma licença. Cf. CARVALHO, Catarina de Oliveira. *Reconciling professional and family life for promoting gender equality in Portugal: some considerations and prospects in the light of the new Directive 2019/1158 on work-life balance for parents and carers*, ob.cit., p.101

¹⁶ Uma vez que o índice de envelhecimento e de dependência de idosos tem vindo a aumentar constantemente desde o século passado.

¹⁷ Como veremos no último capítulo deste estudo, sendo, nomeadamente, o regime de teletrabalho previsto no CT aplicável a esta categoria de trabalhadores, nos termos do art. 166.º-A, n.º 5, não se compreende a necessidade do legislador em pretender criar um regime próprio para o gozo de tais direitos por parte destes trabalhadores.

¹⁸ Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDI2MgUAmp2vnQUAAAA%3d>. e em http://bte.gep.mtsss.gov.pt/separatas/sep33_2021.pdf.

incluindo, no art.15.º, a previsão de vários direitos e garantias de cuidadores informais não principais.

Ainda que o futuro de uma tal proposta seja ainda incerto¹⁹, a verdade é que como referido por JOANA VASCONCELOS, no âmbito das IV Jornadas de Direito do Trabalho de Ponta Delgada, realizadas nos dias 2 e 3 de dezembro de 2021, “(...) quanto a este relevante acervo de medidas (...) que em sede de conciliação entre trabalho e vida privada e familiar versam o cuidador informal, (...) mostra[-se] altamente provável a sua futura adoção, nos termos em que estão conformados na proposta de lei, com ou sem alterações”. E assim porquanto “estas medidas e soluções dão execução a uma vertente decisiva do ECI, aprovado já entre nós em 2019, e transpõem também quanto a este ponto a já referida Diretiva 2019/1158, que sendo de 2019, o seu prazo de transposição termina a 2 de agosto de 2022 (...)”²⁰.

Não obstante a importância de tal iniciativa legislativa, uma vez que os artigos 101.º-A a 101.º-G atribuem aos cuidadores informais, nomeadamente, o direito aos regimes de trabalho flexíveis e o direito a uma licença, transpondo assim parte da Diretiva para o ordenamento jurídico português, certo é que a inserção de tais artigos no CT, da forma como se encontra previsto na proposta de lei, não nos parece a mais correta do ponto de vista sistemático. Note-se que o conteúdo dos mesmos se apresenta apenas como uma nova dimensão do princípio da conciliação, alargando-o a esta categoria de trabalhadores e, como tal, deve, a nosso ver, a sua inserção ser feita, na subsecção IV.

Tal como avança JOANA VASCONCELOS, ainda que os artigos referidos estejam apenas contidos numa proposta de lei, sendo, por isso, ainda indefinido o que irá, efetivamente, resultar acolhido, os resultados eleitorais recentes elevam a probabilidade de uma tal solução ser transposta para o CT. Assim, dispondo os arts. 101.º- C e 101.º-D acerca da aplicação do regime de trabalho a tempo parcial e horário flexível aos trabalhadores a quem tenha sido reconhecido o E.C.I, desde já se concebe que um regime muito idêntico ao de horário flexível previsto nos arts. 56.º e 57.º, e que iremos abordar nesta dissertação, poderá, em breve, vir a ser gozado também por estes trabalhadores.

¹⁹ Uma vez que Assembleia da República foi dissolvida em 5 de dezembro de 2021 e o destino de muitas das soluções legislativas apresentadas é incerto.

²⁰ Disponível na página oficial da Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego na rede social Facebook, em: <https://www.facebook.com/drqpemprego/videos/570090880762350> . Assistido em 08/12/2021.

III. MECANISMOS DE FLEXIBILIZAÇÃO DA ATIVIDADE LABORAL

Atualmente são vários os direitos que se encontram previstos no CT com a finalidade comum de promoção de uma melhor conciliação entre a vida familiar e profissional de trabalhador com responsabilidades parentais.

Contudo, atento o que foi referido, a Subsecção IV (“Parentalidade”) já se encontra desatualizada face ao âmbito subjetivo de tutela que a Diretiva preconiza, face à inclusão, no conjunto de trabalhadores protegidos, dos cuidadores, conforme o disposto no art. 3.º n.º 1 al. d) da Diretiva. Antevendo-se alteração legislativa que proceda a uma tal extensão, admite-se que uma tal Subsecção venha a acolher uma designação abrangente, como seja, por exemplo, “*Responsabilidades Familiares*”²¹.

1. DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO/ALEITAÇÃO (arts. 47.º e 48.º)

No âmbito das medidas legalmente consagradas que potenciam o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores, estão previstas, desde logo, as ausências ao trabalho motivadas por necessidades ligadas à família, nomeadamente, faltas, dispensas e licenças.

Não obstante a ausência de uma clara delimitação concetual entre as figuras, há algo que partilham: conforme indicado por RITA CANAS DA SILVA, em reflexão reservada a hipóteses suspensivas, ainda que traduzidas numa ausência do dever de prestar a atividade laboral, “(...) *as situações de suspensão por parentalidade não constituem, na sua maioria absoluto impedimento à execução do acordado (...)*”²², o que se verifica, na verdade, é “(...) *a prevalência de valores estruturantes do ordenamento que motiva desconsiderar a natureza absoluta do impedimento e o operar da suspensão, ainda que em rigor o trabalhador não se encontre impedido de exercer a actividade contratada*”²³.

Como bem se sabe, o nascimento ou a adoção (quando precoce) de um filho acarreta consigo a responsabilidade básica e elementar de providenciar o suprimento das necessidades fisiológicas do mesmo.

²¹ Vd., no entanto, arts. 55.º e 56.º. Não obstante a sua redação se referir apenas a progenitores de filhos até 12 anos, incorporam já na sua epígrafe a expressão “*trabalhadores com responsabilidades familiares*”.

²² SILVA, Rita Canas da - *Suspensão Laboral: Ausência temporária da prestação de trabalho*. Tese de Doutoramento. Coimbra: Almedina. 2017, p.527.

²³ *Ibidem*, p.530.

Atendendo à Hierarquia das Necessidades de ABRAHAM MASLOW²⁴, as carências básicas fisiológicas constituem a base da pirâmide das necessidades e nela se incluem, a alimentação, a respiração, o sono, a excreção entre outras. Ora, numa primeira fase da vida humana, a alimentação concretiza-se precisamente através da amamentação ou aleitação²⁵.

Não obstante a “*maioria dos profissionais ser favorável ao aleitamento materno considerando-o como a melhor forma de alimentar*”²⁶ nos primeiros meses de vida, nomeadamente porque favorece o desenvolvimento do bebé e reforça o vínculo afetivo mãe-filho, a verdade é que a mesma nem sempre acontece. Neste sentido, e por ser considerada uma necessidade básica de sobrevivência do ser humano nos primeiros tempos de vida, desde cedo o Direito do Trabalho reconheceu a necessidade de alocação de tempo à amamentação ou aleitação.

No âmbito internacional, mais precisamente das Convenções da OIT, surgiu tal direito em 1919, por força da Convenção n.º 3 de 28 de novembro. Foi sendo reiterado nas diversas Convenções subsequentes, encontrando-se hoje previsto igualmente no art. 8.º, n.º 3 da CSE, onde é indicado que as Partes devem comprometer-se “*A assegurar às mães que aleitem os seus filhos pausas suficientes para esse fim*”.

No que ao Direito nacional concerne, o direito à dispensa para amamentação foi consagrado originariamente no DL de 14 de abril de 1891, “*cujo art.23.º determinava que as mães tinham a possibilidade de, durante o horário de trabalho, se deslocarem às creches para amamentar os seus bebés*”²⁷. Em 1984, com a aprovação da Lei n.º 4/84 de 5 de abril (RPMP) e já numa aproximação à redação atual, o legislador consagrou, no art.12.º, n.º 2 o direito de dispensa ao trabalho em dois períodos distintos do dia, com a

²⁴ SOUSA, Lourenço de Sales Parente Silva de - *Equipas Comerciais Do Mercado B2b Pme: Um Instrumento De Medição Da Motivação*. Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Empresas, Lisboa: ISCTE. 2018, pp.9 e 10. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/18737/4/master_lourenco_silva_sousa.pdf

²⁵ Como refere VAZ MARECOS, “*O conceito de amamentação refere-se ao ato de extracção do leite materno diretamente da mama (...)*”, e como tal, só poderá ser desempenhado pela trabalhadora lactante; “*Já o conceito de a aleitação refere-se à ingestão de leite pelo filho, diretamente ou através de biberão ou copo (...)*” e, como tal, diz respeito à aleitação não materna, que pode ser executada por qualquer um dos progenitores. Cf. “*Anotação ao art.47.º do Código do Trabalho*”, in MARECOS, Vaz Diogo. *Código do Trabalho Anotado*, 2.ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2012. p. 160.

²⁶ ÓRFÃO, Adelaide; GOUVEIA, Cristina. *Apontamentos de anatomia e fisiologia da lactação in Revista Portuguesa De Medicina Geral E Familiar*, Vol.25 n.º 3, maio, 2009, p.1. Disponível em: <https://www.rpmgf.pt/ojs/index.php/rpmgf/article/view/10631/10367>.

²⁷ SANTOS, Margarida Sequeira - “*Incidências Jus-Laborais da Maternidade*”. Tese de Mestrado em Direito das Empresas, Lisboa: Escola de Ciências Sociais e Humanas do ISCTE. 2015, p. 44. Disponível em: http://carlospintodeabreu.com/public/files/incidencias_jus_laborais_da_maternidade.pdf.

duração máxima de uma hora cada, para as mães que, comprovadamente, amamentassem os seus filhos até os mesmos completarem um ano de idade.

O CT de 2003 incluiu pela primeira vez o conceito de aleitação no n.º 3 do art. 39.º, atribuindo o direito de dispensa ao trabalho para aleitação a ambos os progenitores, uma vez que, ao contrário da amamentação, por razões biológicas, não havia razão para o vedar ao progenitor masculino.

Por seu turno, o atual art. 47.º consagra, no n.º 1, a dispensa para amamentação e, no n.º 2, a dispensa para aleitação, podendo esta última ser assumida apenas por um dos progenitores ou pelos dois.

Outra das diferenças tem que ver com a duração do gozo deste direito. O n.º 1 prevê como limite temporal da dispensa para amamentação “*o tempo que durar a amamentação*”, consagrando o n.º 2 que um tal direito apenas pode ser exercido “*até o filho perfazer um ano*”. Pode questionar-se se, numa situação em que seja biologicamente impossível amamentar não haverá uma diferença injustificada de tratamento entre os dois trabalhadores, contudo, tal dúvida dissipa-se atendendo à própria natureza das coisas, uma vez que no caso da aleitação, qualquer pessoa pode fazê-lo e, ainda que a alimentação nos primeiros meses una e intensifique a relação progenitor-descendente, a verdade é que tal efeito é uma decorrência e não o principal objetivo desta dispensa.

Quanto ao procedimento inerente ao gozo do direito em causa, o progenitor dispõe de um prazo de dez dias face ao início do gozo da dispensa para comunicar ao empregador uma tal circunstância, conforme previsto no art. 48.º.

1.1. Razoabilidade do requisito previsto no art. 47.º, n.º 2

Em primeiro lugar, pode ser questionada a razão de ser do requisito imposto pelo legislador relativamente à necessidade de que “*ambos os progenitores exerçam atividade profissional*” nos termos do n.º 2 do art. 47.º e da al. d) do n.º 2 do art. 48.º. Tal requisito surge replicado a respeito do exercício de outros direitos previstos na Subsecção (“Parentalidade”), nomeadamente nos arts. 40.º, n.º 8, 49.º n.º 5, al. b), 54.º, n.º 2, entre outros.

Ora, não cremos que a uma tal exigência corresponda justificação plausível, já que coloca o gozo do direito de um dos progenitores dependente do exercício ou não de atividade profissional, pelo outro. Mais, não se afigura compreensível que o legislador tenha pretendido fazer depender o exercício de um direito inerente a necessidades básicas

de um ser humano (ser alimentado) da condição de ambos os progenitores exercerem uma atividade profissional, para que possa ser gozado por qualquer um deles.

Ainda que se compreenda o raciocínio que possa ter sido realizado pelo legislador, no sentido de não haver necessidade de o progenitor trabalhador gozar deste direito se o outro progenitor não exercer atividade profissional, a verdade é que nem sempre uma tal lógica procede. Em situação de aleitação, pode, na verdade, suceder que o progenitor que não exerça atividade profissional não tenha capacidade para o exercício de um tal direito, nomeadamente por padecer de uma doença incapacitante, ou simplesmente, e no limite, por não se disponibilizar a fazê-lo.

Entendemos, pois, que esta condição não se coaduna com o respeito pela liberdade e autonomia na gestão das famílias, devendo, ao invés, ser dada liberdade de opção aos progenitores.

1.2. Comprovação da situação de amamentação

Nos termos do art. 48.º, n.º 1, primeira parte, até o bebé perfazer um ano de idade, não é exigível qualquer prova por parte da progenitora que demonstre que ainda amamenta.

Situação diversa é a prevista na segunda parte do mesmo número, uma vez que, no caso de a amamentação se estender “*para além do primeiro ano de vida do filho*”, deve a progenitora entregar ao empregador um atestado médico que confirme uma tal situação.

Contudo, e ainda que esteja prevista esta exigência, são várias as vezes em que os empregadores desconfiam da veracidade de tais atestados, tendo já ocorrido situações em que foram abusivamente exigidas provas físicas que evidenciassem o estado de amamentação²⁸. Uma dessas situações, ocorrida em 2015, em que foi imposto a profissionais de enfermagem prova física de que amamentavam, determinou reflexão sobre a temática, incluindo acerca da ausência de um limite máximo para o gozo da dispensa de amamentação. Na verdade, o facto de a legislação laboral não fixar qualquer limite, abre caminho para uma série de abusos por parte de trabalhadores sem que o pressuposto para o gozo de tal dispensa esteja preenchido. Urge, pois, refletir acerca dos meios de que as entidades empregadoras dispõem para o controlo destas situações.

MARGARIDA SANTOS sugere que uma possível solução para tal problema assenta na “*(...) possibilidade de o empregador solicitar um novo atestado médico, desta vez*

²⁸ Ibidem, p.45.

*designando médico da sua confiança para esse efeito*²⁹. Ou seja, deve o CT, na hipótese de o empregador desconfiar da veracidade do atestado médico que lhe seja apresentado, passar a prever a possibilidade de requisição de junta médica designada pela entidade empregadora. A Autora vai ainda mais longe, sugerindo a “(...) *previsão legal da possibilidade de realização de análises sanguíneas para verificar a concentração de prolactina no sangue*”³⁰. Compreendendo-se que tal resulta da preocupação em contrariar a apresentação abusiva e fraudulenta de atestados médicos, sendo que, à conta de uma tal realidade “*vão-se tolerando as dispensas muito além do primeiro ano de vida do bebé*”³¹.

Por último, pode questionar-se o eventual alargamento da exigência da apresentação do atestado médico às situações previstas na primeira parte do n.º 1 do art.48.º, isto é, a exigência deste requisito *ab initio* para o gozo desta dispensa.

Note-se que, ainda que seja comum o número de mulheres que amamenta aproximadamente até um ano de idade, certo é que muitas não esgotam todo esse período, podendo até não o gozar de todo.

Ora, se a factualidade acima descrita demonstra que existe algum abuso deste direito através da apresentação de atestados médicos falsos decorrido um ano desde o início da amamentação, em nossa opinião, deveria o legislador acautelar também as situações em que *ab initio* a trabalhadora comunica que irá amamentar, quando na verdade não o irá fazer, beneficiando abusivamente de duas horas de descanso diário.

1.3. Ausência de acordo quanto à fixação de períodos de dispensa

Outra das questões que suscita dúvidas passa por saber a “*quem compete fixar os períodos de amamentação ou aleitação da criança*”³², na falta de acordo entre trabalhador e empregador³³.

Nos termos do n.º 3 do art. 47.º do CT, salvo outro acordo realizado entre as partes, o direito em causa é gozado durante dois períodos distintos da jornada de trabalho, com a duração máxima de uma hora cada. Exemplificando, um trabalhador que tenha um horário

²⁹ Ibidem, p.62.

³⁰ Ibidem.

³¹ Ibidem, p.60.

³² CARVALHO, Catarina de Oliveira - *A proteção da maternidade e da paternidade no Código do trabalho* in Revista de Direito e de Estudos Sociais, XVIII da 2ª série, Ano XLV, p. 105.

³³ Questão já colocada e discutida em 1998 a propósito do Ac. do TRP de 19 de outubro (Proc. 641/98, Machado Silva) que concluiu que o direito em causa se qualifica como um “*direito potestativo*”. Cf. Revista Trabalho & Segurança Social n.º 5, maio, 1999, pp.31 a 34.

de trabalho das 9h às 18h, com uma hora de almoço, tanto pode gozar esta licença das 9h às 11h, como das 9h às 10h e das 17h às 18h ou até das 16h às 18h³⁴, desde que tal satisfaça as necessidades fisiológicas da criança e da mãe.

Contudo, tem sido discutida a solução que deve ser equacionada caso o empregador não concorde com o horário proposto pelo trabalhador para o gozo de uma tal licença.

Já em 2009, no Parecer 51/CITE/2009, a CITE pronunciou-se sobre esta problemática adiantando que *“Na falta de acordo, e dentro dos legais referidos, deve atender-se ao horário indicado pela trabalhadora como o adequado para o exercício do direito que reclama. Não permitir à mãe trabalhadora lactante determinar em que período da manhã e da tarde pretende proceder à amamentação poderá conduzir a uma situação de inviabilização do exercício do direito da mãe trabalhadora a amamentar, no interesse da criança, respeitando o seu ritmo biológico”*³⁵.

Mais recentemente, no Parecer 51/CITE/2020, a mesma entidade reforçou esta leitura, referindo que *“De facto, o direito à dispensa para amamentação tem carácter potestativo, ou seja, é passível de produzir efeitos na esfera jurídica do empregador sem a sua cooperação e/ou consentimento e até contra a sua vontade. Assim, à trabalhadora compete tão-só cumprir com o supra descrito, cabendo ao empregador conformar a gestão do serviço atendendo ao indicado pela trabalhadora.”*³⁶. Assim, deve considerar-se que compete à trabalhadora, que amamenta o seu filho, indicar os períodos em que irá realizar essa amamentação, no respeito pelo seu ritmo biológico e pelo da criança.

Note-se que, apesar de concordarmos com esta tese, e de seguirmos de perto a posição de CATARINA CARVALHO quando refere que *“a alimentação da criança não pode secundarizar-se em função dos interesses empresariais”*³⁷ (cf. também, JÚLIO GOMES, Direito do Trabalho, I, p. 447), desde logo porque como bem se sabe o próprio corpo da mulher altera-se quando pronto para amamentar o seu filho, importa recordar que a relação trabalhador-empregador convoca interesses opostos. Neste sentido, cremos importante atender igualmente à perspetiva do empregador, nomeadamente,

³⁴ Em sentido contrário, PAULA QUINTAS e HÉLDER QUINTAS, alegando que *“É muito corrente o período ser concentrado, obtendo a mãe ou o pai dispensa de duas horas seguidas antes do final do período de trabalho, o que, quanto a nós, põe totalmente em causa o que a lei pretende conceder”*. (Código do Trabalho Anotado e Comentado, 6ª edição, Coimbra, Almedina, 2021, p.175).

³⁵ Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/17923/P51_09.pdf/98294f03-dd35-4f31-b9f4-4e3785a4d627.

³⁶ Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/249322/PP51_2020.pdf/143cb222-ee47-4edf-8092-9ffcc2863523.

³⁷ CARVALHO, Catarina de Oliveira - *A proteção da maternidade e da paternidade no Código do trabalho*, ob. cit., p.105.

determinando-se como deve o mesmo reagir quando confrontado com diversos pedidos de dispensa para amamentação/aleitação, caso se entenda dever ser dada oportunidade de escolha do período mais conveniente para o gozo de uma tal dispensa.

Conforme refere o Ac. do TRC de 08/07/2015³⁸, estamos perante um direito potestativo que não pode ser recusado pelo empregador, podendo o trabalhador gozá-lo unilateralmente “durante o período normal de trabalho a que a autora está obrigada, sem perda de quaisquer direitos e sendo consideradas como prestação efectiva de trabalho”. Por conseguinte, na eventualidade de existirem, na organização empresarial, diversos trabalhadores em gozo deste direito, ao empregador encontra-se vedado recusar um novo pedido, uma vez que a alimentação da criança pode depender, e no caso da amamentação depende certamente, do gozo de uma tal dispensa. Certo é que decisões como esta devem ser “pautadas por algum bom senso de modo que (...) seja possível encontrar uma solução que permita compatibilizar os interesses do empregador e o direito da trabalhadora a amamentar (...).

Em última *ratio*, e não sendo possível a compatibilização, só resta à entidade empregadora, não tendo outra solução para fazer face àquela ausência, a contratação de um ou vários trabalhadores que substituam os ausentes durante o tempo em que está (ão) dispensado (s) de prestar trabalho em face da amamentação/aleitação. Face ao exposto, e “embora desejavelmente o horário de trabalho deva compatibilizar as pretensões do trabalhador-progenitor e do empregador, o certo é que em caso de conflito entre ambos, devem prevalecer os interesses relacionados com o direito da criança de ser amamentada pela mãe/trabalhadora durante todo o período em que esta o considere conveniente”³⁹, podendo o empregador ter de suportar prejuízos consideráveis.

Assim, não obstante caber ao empregador, em termos gerais, a elaboração do horário de trabalho (art. 212.º, n.º 1), é também a si que compete, nessa fixação, a consideração do princípio da conciliação da vida profissional e familiar do trabalhador (art. 212.º, n.º 2, al. b)), devendo, por isso, permitir à trabalhadora que seja a própria, em função das suas necessidades fisiológicas e do bebé, a escolher os momentos indicados para o gozo diário da dispensa.

³⁸ Proc. 188/14.3TTGRD.C1, Jorge Manuel Loureiro

³⁹ Proc. 188/14.3TTGRD.C1, Jorge Manuel Loureiro

1.4. A solução prevista no art. 47.º, n.º 5

A duração da dispensa diária para amamentação ou aleitação é alterada consoante os progenitores que dela gozem exerçam atividade profissional a tempo inteiro ou a tempo parcial.

Consideramos, todavia, imprecisa a expressão “*trabalhar a tempo parcial*”, uma vez que o trabalho a tempo parcial comporta diversas modalidades e pode ser prestado durante todos os dias da semana (por exemplo, apenas em períodos da manhã ou da tarde) ou apenas durante alguns dias da semana (art. 150.º, n.º 3).

Entendemos, por isso, que, sob pena de interpretação abusiva da lei, a redação desta norma tem por referência o trabalho a tempo parcial prestado todos os dias com um PNT reduzido, por exemplo, de segunda a sexta-feira, das 14h00 às 18h00. Por conseguinte, se um dos progenitores prestar trabalho a tempo parcial apenas três vezes por semana, durante oito horas por dia, não existe qualquer redução a ser feita e o tempo da dispensa mantém-se em duas horas diárias. Assim sendo, nem sempre que o progenitor trabalha a tempo parcial opera redução do tempo de dispensa de prestação de trabalho para amamentação/aleitação, dependendo, pois, da modalidade de *part-time* em causa.

1.5. Conciliação entre o regime de redução de tempo de trabalho e a dispensa para amamentação/aleitação

Por último, mas igualmente relevante, é a conjugação do direito à dispensa aqui em causa com o regime de redução de tempo de trabalho. Existem situações excecionais em que o empregador pode proceder a uma redução unilateral do período normal de trabalho, tal como em caso de crise empresarial ou *lay-off*, seja por “*motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa (...)*”⁴⁰.

Ora, a pandemia Covid-19 que ainda hoje vivemos e o regime de *layoff* simplificado, concebido precisamente nessa sequência, expôs a dificuldade que pode resultar da conjugação deste regime com as dispensas para amamentação/aleitação. O que sucede, então, ao direito à dispensa para amamentação/aleitação de trabalhador que vê o seu PNT

⁴⁰ Vd. o art. 298.º, n.º 1.

reduzido⁴¹, por via do *lay-off*? O CT não previa nem prevê solução e a legislação especial aprovada em contexto pandémico também não o fez.

Perante a situação descrita existem três soluções possíveis que devem ser afluadas.

A primeira, contudo, a menos equitativa a nosso ver, tem por base a imputação das duas horas de dispensa ao tempo de inatividade das trabalhadoras. Veja-se que, para além de ser uma solução que coloca sérios limites à liberdade de escolha das horas de dispensa por parte do trabalhador⁴², uma vez que as horas de inatividade, com fundamento no *lay-off*, serão definidas, regra geral, pelo empregador, apresenta-se com uma incongruência legal. Nos termos do art. 65.º, n.º 2, “[a] *dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho*”, o que contraria, de certa forma, a tese em causa. Assim sendo, em nossa opinião, tal solução contraria o preceito em causa, atendendo a que nesta solução as horas de dispensa são imputadas ao período de inatividade.

A segunda solução assenta na imputação *tout court* das duas horas de dispensa ao tempo de prestação efetiva de trabalho, sendo que também esta nos parece uma solução com pouca viabilidade, porquanto se apresenta manifestamente penalizadora para a empresa.

A terceira opção configura-se, a nosso ver, na mais acertada. Existindo redução, ainda que temporária, do PNT, o mais correto será comparar esta situação à circunstância de trabalho a tempo parcial, nos termos do art. 47.º, n.º 5 e 6⁴³. Neste sentido, o período a que o trabalhador tem direito à dispensa de trabalho para amamentação/aleitação deve ser proporcionalmente reduzido face ao tempo de trabalho que passará a prestar em situação de *lay-off*⁴⁴.

Quanto aos efeitos do gozo desta dispensa, a mesma não determina a perda de quaisquer direitos, continuando a retribuição a ser paga pelo empregador, e a ausência a ser considerada prestação efetiva de trabalho⁴⁵.

⁴¹ Sendo que a questão só se coloca na redução, uma vez que na suspensão o trabalhador estará (totalmente) dispensado de prestar a respetiva atividade profissional.

⁴² Cf. Ponto 1.1.3.

⁴³ Cf. Opinião de alguns juslaboralistas em sede de comunicação social. Disponível em: <https://jornaleconomico.pt/noticias/veja-aqui-algumas-das-questoes-mais-comuns-572665>.

⁴⁴ Nesta linha, também a CITE. Disponível em: https://cite.gov.pt/noticias/-/asset_publisher/RmGha4gVthmz/content/perguntas-frequentes-covid-19.

⁴⁵ Vd. o art. 65.º, n.º 2.

2. REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL (arts. 56.º e 57.º)

Conforme enuncia ROSÁRIO PALMA RAMALHO, para além do regime de dispensas, faltas e licenças, os trabalhadores com responsabilidades parentais têm ainda direito à “*redução do tempo de trabalho até 5 horas por semana para prestar assistência a filho com menos de um ano e que seja portador de deficiência ou doença crónica (...)*”⁴⁶, nos termos do art. 54.º, e ao regime de horário flexível, previsto no art. 56.º quando tenham filhos com idade até aos 12 anos ou, independentemente da idade, sejam portadores de deficiência ou doença crónica, sendo que atendendo às dificuldades interpretativas que comporta, iremos analisar mais detidamente o regime do horário flexível.

Como refere DAVID CARVALHO MARTINS, “*(...) a imposição de um horário de trabalho rígido ou fixo pode revelar-se contrária à conciliação (da vida profissional com a vida familiar e pessoal do trabalhador (...))*”⁴⁷. Foi também tendo em consideração este raciocínio que o legislador consagrou o direito ao horário flexível para os trabalhadores com responsabilidades familiares (arts. 35.º al. q), 56.º e 57.º).

De notar que o gozo deste direito pelos trabalhadores não deve ser encarado como um encargo para o empregador, mas sim como uma mais-valia. “*A fim de incentivar os trabalhadores que são progenitores e cuidadores a permanecerem no ativo, é importante que possam adaptar os horários de trabalho às suas necessidades e preferências pessoais.*”⁴⁸, devendo este regime ser perspectivado como um incentivo à produtividade⁴⁹.

2.1. Breve evolução histórica

O direito ao horário flexível como mecanismo de conciliação entre a vida profissional e familiar surgiu, pela primeira vez, no âmbito do RPMP, que estabeleceu o direito de os

⁴⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma- *Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – algumas notas*, p. 16. Disponível em: https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2018/10/tempo_trabalho_conciliacao_vida_profissional_vida_familiar_dir_trabalho_xcoloquio.pdf.

⁴⁷ MARTINS, DAVID CARVALHO. *Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal in A Igualdade nas Relações de Trabalho*, APODIT, Lisboa: AAFDL Editora, 2019, p.104.

⁴⁸ Cf. Ponto 34 da Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019. Disponível: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>.

⁴⁹Cf. O estudo: *Flexibility in the workplace: implications of flexible work arrangements for individuals, teams and organisations*. Disponível em: <https://www.acas.org.uk/flexibility-in-the-workplace-implications-of-flexible-work-arrangements-for-individuals-teams-and>.

trabalhadores com filhos menores de 12 anos poderem trabalhar em regime de horário reduzido ou horário flexível⁵⁰. Contudo, não obstante a sua previsão no RPMP, o direito apenas veio a ser regulamentado pelo DL n.º 230/2000, de 23 de setembro, no art.18.º, acabando este diploma por revogar o DL n.º 136/85 de 3 de maio, que por sua vez, já aplicava o procedimento em causa também aos pedidos de trabalho a tempo parcial⁵¹.

Em 2003, o Código manteve o direito já consagrado anteriormente no art.45.º e remeteu o seu procedimento para o art.80.º da Lei n.º 35/2004 de 29 de julho (RCT). Neste último diploma eram já claras as competências da CITE, a este propósito, nomeadamente, a de “*Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos*”, nos termos do art. 496.º n.º 1 al. f).

Atualmente, o direito a horário flexível e respetivo procedimento encontram-se previstos nos arts. 56.º e 57.º.

2.2. Código de Trabalho 2009

Nos termos do n.º 1 do art. 56.º são titulares deste direito os trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou que, independentemente da idade, sejam portadores de deficiência ou de doença crónica e que, em qualquer das situações, com eles vivam em comunhão de mesa e habitação.

Contudo, não se compreende que, embora a epígrafe da norma seja abrangente (“*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”), o preceito limite a titularidade do direito aos “*trabalhadores com filhos*”, excluindo os trabalhadores que tenham, por exemplo, ascendentes a cargo⁵².

Não obstante o Decreto Regulamentar n.º 1/2022, em conformidade com o disposto no art. 13.º, n.º 2 da Portaria n.º 2/2020, de 10 de janeiro prever, no art. 43.º, n.º 2, a possibilidade de os trabalhadores a quem seja concedido o estatuto de cuidador informal não principal poderem beneficiar de medidas que promovam a conciliação entre

⁵⁰ Ressalve-se que o direito a este regime por parte dos trabalhadores com filhos com deficiência, independentemente da idade, apenas foi previsto na Lei n.º 17/95, de 9 de junho.

⁵¹ LEITÃO, SARA. *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, VIII, Coimbra: Almedina. 2020, pp.120 e 121.

⁵² Para mais detalhes, consultar o site: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/08/silverio_noticias_cielo_n7_2016.pdf

a atividade profissional e a prestação de cuidados, como é o caso do horário flexível, uma tal hipótese só é possível caso exista acordo com a entidade empregadora ou tal seja permitido por via de IRCT. É, pois, premente que o legislador concretize o modo de exercício de tais direitos⁵³, de forma a que tais trabalhadores possam fazer face às obrigações que sobre os mesmos impendem.

A respeito do disposto no art. 56.º, somos forçados a concluir que o próprio CT não oferece qualquer noção de horário flexível. Contudo, esclarece o n.º 2 que um tal horário permite ao “(...) *trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (...)*”.⁵⁴

Cumpre, a este propósito distinguir o conceito de horário de trabalho de PNT. A noção de PNT consta no art.198.º e corresponde ao tempo de trabalho, medido em número de horas por dia e por semana, que o trabalhador se obrigou a prestar. Já o horário de trabalho consta do art. 200.º e define-se como a determinação das horas de início e termo do PNT diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

Atento o indicado no n.º 3 do art. 56.º, e na senda da regra já prevista no art. 212.º, n.º 1, é ao empregador, ainda que no respeito pelos limites estabelecidos, que compete a elaboração do horário em causa. Assim, cabe-lhe elaborar um horário flexível que (i) contenha um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do PNT diário⁵⁵; (ii) indique os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cuja duração não pode ser inferior a um terço do PNT diário⁵⁶ e (iii) estabeleça um período para intervalo de descanso não superior a duas horas⁵⁷. De forma ilustrativa, e aludindo a

⁵³ Note-se, como já referido, que já existe uma Proposta de Lei que poderá conter o regime a aprovar no tocante a esta matéria, encontrando-se aí prevista, no art.101.º-D, a extensão do regime de horário flexível a esta categoria de trabalhadores.

⁵⁴ Não obstante em termos práticos o regime de horário flexível e a isenção de horário modelada (art. 219.º, n.º 1 al. c)) serem bastante idênticos, divergem quanto aos pressupostos de aplicação e regime remuneratório. No regime de horário flexível, apesar de existirem períodos de presença obrigatória, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de entrada e saída do trabalho, o que reflète alguma autonomia do mesmo na gestão do seu tempo de trabalho, não conferindo um tal regime direito a qualquer acréscimo retributivo. Já na isenção de horário modelada, a gestão do horário já não fica tão dependente da livre iniciativa do trabalhador, mas sobretudo de circunstâncias incertas e externas à vontade do mesmo, dando lugar a acréscimo retributivo.

⁵⁵ *I.e.*, se o PNT diário for de 8 horas, então o empregador deve estabelecer um ou dois períodos de presença obrigatória com duração de 4 horas.

⁵⁶ *I.e.*, se o PNT diário for de 8 horas, então os períodos para início e termo da atividade laboral não podem ser inferiores a 2h40min, logo no mínimo, o razoável será o empregador fixar uma banda de 3h.

⁵⁷ Quanto à duração do intervalo de descanso no regime de horário flexível, veja-se MARA FILIPA RIBEIRO GONÇALVES, em Relatório de Estágio Curricular para obtenção do grau de mestre em Solicitadoria de Empresa, referindo que “(...) *já se pronunciou, por várias vezes, a CITE no sentido de considerar razoável um intervalo de descanso com a duração de trinta minutos.*”, p.26. Disponível em: https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/6686/1/Relat%c3%b3rio_hor%c3%a1rio%20flex%c3%advel%20de%20trabalhador%20com%20responsabilidades%20familiares.pdf.

exemplo indicado por SARA LEITÃO⁵⁸, “*a um trabalhador que presta a sua atividade com um horário fixado entre as 9h e as 18h, com um intervalo de descanso entre as 13h e as 14h, pode ser fixado um horário flexível que lhe permita iniciar a sua atividade entre as 8h e as 12h e cessá-la entre as 17h e as 21h, com um intervalo de descanso entre as 13h e as 14h*”, sendo que poderíamos reduzir os períodos para início e termo do trabalho para três horas cada, isto é, entre as 8h00 e as 11h00 e entre as 17h00 e as 20h00.

Contudo, a duração das faixas variáveis, ou seja, no caso exemplificado das 8h às 12h00 e das 17h00 às 21h00, pode ser reduzida para compatibilização com o período de funcionamento do estabelecimento, quando as tarefas em causa não possam ser desempenhadas para além desse período. (cf. parte final da al. b) do n.º 3 do art. 56.º.)⁵⁹

Já quanto aos limites máximos diários e semanais, nos termos do n.º 4 do art. 56.º, o trabalhador pode realizar até 6 horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho diário, não obstante ter de cumprir, durante cada período de quatro semanas, em média, o PNT semanal. Vejamos: um trabalhador que exerça um PNT de 40 horas semanais, pode cumprir 42 horas na semana 1, 39 horas na semana 2, 40 horas na semana 3, e 39 horas na semana 4, pois ainda que não haja cumprido com rigor o PNT semanal, a média de horas destas quatro semanas perfaz as 40 horas semanais⁶⁰. Esta é uma norma excecional face ao regime previsto no art. 203.º do CT, pois tal como indicam BERNARDO LOBO XAVIER e ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, neste regime, o trabalhador “*não está limitado pelo limite diário de 8 horas (quer no sentido de que pode prestar diariamente um número de horas inferior, quer inversamente, no sentido de que pode realizar até 10h de trabalho diário). E não está, igualmente, sujeito à prestação, em cada semana, do número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal estipulado (...)*”⁶¹.

Cf. Parecer 498/CITE/2019, onde a CITE defende que “*(...) a redução do intervalo de descanso para trinta minutos encontra a sua sustentação no carácter especial do regime da parentalidade (na medida em que, o art.º 56º, não estipula um período mínimo para intervalo de descanso), na existência de modalidades de horário que preveem intervalos de descanso de trinta minutos e no desiderato de criar um regime único no âmbito da parentalidade*”.

⁵⁸ LEITÃO, SARA. *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*, ob. cit., p.123.

⁵⁹ *Ibidem*, nota de rodapé n.º 20, p.123.

⁶⁰ Perante este exemplo, podemos ser levados a refletir sobre o período de referência a que o regime de adaptabilidade (art. 204.º ss) também está sujeito. Contudo, não devem os regimes ser confundidos: no regime do horário flexível, a gestão da prestação de trabalho é realizada pelo próprio trabalhador, ao contrário do que acontece com o regime da adaptabilidade (XAVIER, B. Lobo; CARVALHO, A. Nunes de. *Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE)* in Revista de Direito e de Estudos Sociais, a.55, nºs 1-4, Coimbra: Almedina, jan.- dez. 2014, p.42).

⁶¹ *Ibidem*. p. 51.

Podemos então constatar que o esquema de horário em causa “(...) *combina plataformas fixas (“períodos de presença obrigatória”) e faixas de variação (“períodos para início e termo do trabalho normal diário”)*”⁶², sendo dentro destes limites que o trabalhador tem uma ampla margem para gerir a sua prestação de trabalho diariamente, podendo trabalhar mais horas num dia e sair mais cedo noutro dia.

Contudo, em nossa opinião, parece-nos que o sistema flexível em causa acaba por não corresponder, em rigor, apenas a “horário flexível”, conforme resulta, desde logo, do indicado na epígrafe do preceito, uma vez que permite ao trabalhador flexibilidade não só quanto ao seu horário, e, portanto, das horas em que inicia e termina a sua prestação, como a respeito do respetivo PNT diário.

Quanto ao n.º 5 deste artigo, a redação foi introduzida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, e reflete a preocupação, do legislador proteger o trabalhador de eventuais abusos, por parte do seu empregador⁶³, obviando a tratamento discriminatório entre trabalhadores⁶⁴.

2.3. Procedimento aplicável

Quanto ao procedimento a seguir, no caso do direito a trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível, o mesmo encontra-se previsto no art. 57.º.

Nos termos do n.º 1, o pedido deve ser realizado pelo trabalhador com uma antecedência de 30 dias face à data em que pretenda iniciar o gozo do direito, devendo conter alguns elementos obrigatórios como a indicação do prazo durante o qual vigorará o regime (al. a)) e uma declaração que refira que o filho menor ou portador de deficiência ou doença crónica vive consigo (al. b), sub al. i))⁶⁵.

Quanto ao requisito previsto no art. 57.º, n.º 1, al. a), o entendimento na doutrina não é unânime. Os Autores BERNARDO LOBO XAVIER e ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO entendem que a ausência de um prazo máximo no art. 56.º do CT “(...) *constitui um lapso do legislador (...)*” e que não havendo qualquer motivo para

⁶² Ibidem.

⁶³ FERNANDES, F. LIBERAL. *O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*. 1.ªed., Porto: Reitoria da Universidade do Porto. 2018, p.36. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>

⁶⁴ QUINTAS, Paula; QUINTAS, Hélder - *Código do Trabalho - Anotado e Comentado*. Ob. cit., p. 184.

⁶⁵ Quanto à al. c) do n.º 1 do art.57.º, a mesma só se aplica ao regime de trabalho a tempo parcial.

diferenciar o regime, “(...) *deve ter-se por aplicável no quadro do art.56.º o limite enunciado no n.º 4 do art.55.º (...)*”⁶⁶.

Já SARA LEITÃO afirma que, se, por um lado, o horário de trabalho a tempo parcial está sujeito a um limite máximo de dois anos [(...) *ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos*], já o regime de horário flexível, dado que o legislador nada consagrou, não se encontra sujeito a nenhum prazo máximo e portanto, poderá ser exercido até o filho do trabalhador atingir os 12 anos ou, em último caso, “*ad aeternum*” caso seja portador de deficiência ou doença crónica⁶⁷.

Analisemos as duas perspetivas.

Ainda que afirmar que o prazo máximo para o gozo do horário flexível possa ser usufruído até o filho do trabalhador perfazer os 12 anos de idade assente sobretudo num elemento literal, a verdade é que não compete ao intérprete deduzir que o legislador pretendeu aplicar a este caso o prazo previsto no n.º 4 do art. 55.º, relativo ao horário a tempo parcial.

Estão em causa institutos bem diferentes, sendo, como tal, possível que o legislador não tenha querido instituir duas soluções iguais. Em primeiro lugar, o trabalho a tempo parcial sempre implicará alterações horárias mais disruptivas e, inevitavelmente, maior capacidade de adaptação da restante organização empresarial do que o regime de horário flexível; em segundo lugar, caso o legislador tivesse pretendido aplicar o prazo previsto no n.º 4 ao horário flexível, deveria um tal limite ter sido incluído no art. 57.º (aplicável aos dois regimes), ter sido prevista norma de conteúdo idêntico no art.56.º ou sido simplesmente feita uma remissão neste último preceito para o n.º 4 do artigo anterior.

Contudo, sempre se poderá levantar a questão, de saber se, seguindo a posição de SARA LEITÃO, este “(...) *inusitado alargamento do âmbito temporal do direito à fixação de um horário flexível (...)*”⁶⁸ não será inconstitucional pela violação do art. 18.º da CRP, uma vez que existe uma clara restrição ao poder organizativo do empregador. No entanto, a Autora rebate este argumento defendendo que, perante um pedido com um

⁶⁶ XAVIER, B. Lobo; CARVALHO, A. Nunes de. *Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE)* ob. cit., p.70.

⁶⁷ Cf. nota de rodapé n.º 28 in SARA LEITÃO. *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*, ob. cit., p.127.

⁶⁸ XAVIER, B. Lobo; CARVALHO, A. Nunes de. *Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE)* ob. cit., p.75.

prazo manifestamente lato e que exceda o imperativo da proporcionalidade, o empregador pode sempre recusá-lo, alegando “*exigências imperiosas da empresa*”.

Em colisão estão, de um lado os arts. 59.º, n.º 1 al. b) e 68.º e, de um outro, o art. 61.º, ambos da CRP. A liberdade de iniciativa económica, como refere JOSÉ GOMES CANOTILHO, “(...) *tem um duplo sentido*.”⁶⁹. Por um lado, a liberdade de iniciar uma atividade económica, por outro, a liberdade de organização e gestão da atividade da empresa (o que mais nos importa para o caso), sendo que ambas estão sujeitas a “(...) *limites ou restrições mais ou menos extensos*”⁷⁰.

Como tal, a existência de uma restrição ao poder organizativo, como referem BERNARDO LOBO XAVIER e ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, não parece contrariar a CRP desde que seja justificada à luz do princípio da proporcionalidade. Ora, na verdade, “*no que respeita à liberdade de actividade da empresa, a Constituição prevê diretamente algumas das restrições possíveis, sendo de salientar (...) as decorrentes dos direitos dos trabalhadores (cf.53.º e ss.)*”⁷¹, onde, a nosso ver, se enquadra o direito previsto no art. 59.º, n.º 1, al. b), referente à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Atente-se também que, tendo consagrado a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes (art. 68.º, n.º 2 da CRP)⁷², o legislador constitucional reconhece que são “*garantias institucionais, protegendo-as como valores sociais e constitucionais objetivos*”⁷³.

Assim, nos termos do art. 18.º n.º 2 da CRP, efetivamente existe uma restrição ao direito de livre iniciativa económica. Contudo, a mesma é sustentada pela salvaguarda de outro direito constitucionalmente protegido, tendo por base valores sociais eminentes, não podendo tal tese ser considerada, a nosso ver, violadora do princípio da proporcionalidade, uma vez que até tal idade é considerado existirem razões bastantes para um reforço de tutela dos trabalhadores titulares de obrigações familiares.

Neste sentido, acompanhamos a tese de SARA LEITÃO no sentido de não dever ser aplicado o prazo máximo previsto no n.º 4 do art.55.º ao regime de horário flexível⁷⁴.

⁶⁹ CANOTILHO, J.J. Gomes; MOREIRA, Vital. Constituição Da República Portuguesa Anotada. 4.ª Ed. Vol. I. Coimbra: Coimbra Editora. 2007, p.790.

⁷⁰ Ibidem.

⁷¹ Ibidem, p.791.

⁷² Posteriormente, o legislador ordinário também no art.33.º.

⁷³ Ibidem, p.864.

⁷⁴ A acompanhar tal tese, vd. também CARVALHO, Catarina. *Novos desafios da parentalidade, in COVID-19 e trabalho: o dia seguinte*. Lisboa: AAFDL Editora. 2020. p.231; e Vaz Marecos. Cf. “*Anotação ao*

Ainda assim, ambas as doutrinas concordam na obrigatoriedade da indicação de um prazo por parte do trabalhador, podendo mesmo ser os 12 anos de idade, devendo o pedido ser “*objetivado, isto é, traduzido numericamente*”⁷⁵, sendo este um requisito essencial para que o seu pedido não seja indeferido liminarmente, não sendo sequer sujeito à apreciação da CITE (cf. al. a) do n.º do art. 57.º).

Ressalve-se que, acompanhando, a este propósito, a posição de BERNARDO LOBO XAVIER e ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, ao empregador impõe-se um dever, decorrente do princípio da boa-fé, de alertar por escrito o trabalhador da relevância da indicação de tal elemento. Assim, só depois da reformulação do pedido por parte do trabalhador é que se inicia a contagem do prazo previsto no n.º 3.⁷⁶

No que toca ao segundo requisito- ou seja, declaração da qual consta que o menor vive com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação (cf. art. 57º, n.º 1, al. b), ponto i) –, apesar de a lei não fazer qualquer referência à prova de uma tal situação fáctica, é pacífico na doutrina ser exigida quer prova da idade, deficiência ou doença crónica do filho⁷⁷, quer da “*comunhão de mesa e habitação*”⁷⁸, por se tratar de “*(...) elemento indispensável à verificação do preenchimento dos pressupostos da norma (...)*”^{79, 80}.

Já quanto à al. c) do n.º 1, a mesma apenas se aplica ao regime do tempo parcial. Contudo, e apesar de não ser obrigatório que o trabalhador que requeira um pedido de horário flexível indique o horário pretendido “*(...) pode ser conveniente que o faça (...)* para que o empregador possa avaliar a sua compatibilidade com a atividade e o normal

art.57.º Do Código do Trabalho”, in MARECOS, Vaz Diogo. *Código do Trabalho Anotado*, 2.ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2012.

⁷⁵ MARECOS, Vaz Diogo. *Código do Trabalho Anotado*- Anotação ao art.55.º do Código do Trabalho 2.ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2012.

⁷⁶ XAVIER, B. Lobo; CARVALHO, A. Nunes de. *Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE)* ob. cit., p.14.

⁷⁷ Quanto ao requisito da idade, entendemos que o trabalhador poderá juntar como prova a certidão de nascimento da criança, ou simplesmente uma fotocópia certificada do cartão de cidadão da mesma. Já quanto à prova da existência de doença crónica ou deficiência, poderá o trabalhador juntar um atestado médico que comprove tal realidade.

⁷⁸ Ibidem, nota de rodapé 15, p.43.

⁷⁹ LEITÃO, SARA. *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*, ob. cit., p.128.

⁸⁰ Note-se que a CITE, em parecer recente e ainda não disponível na p. oficial do site, Parecer 63/CITE/2022, refere que não é necessária qualquer autoria oficial da declaração, nomeadamente, atestado de justa de freguesia que declare que o menor vive consigo, uma vez que no n.º 1 do art.56.º “*(...) o legislador referia-se ao/à requerente como autor/a da dita declaração, que – já agora – pode ser direta ou indireta, uma vez que nada é dito a esse respeito.*”.

funcionamento da empresa”⁸¹, não ficando, em todo o caso, vinculado ao horário pedido⁸².

No entanto, mesmo que o faça, BERNARDO LOBO XAVIER e ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO entendem que a recusa ou a aceitação da solicitação não são relativos ao concreto pedido de horário que o trabalhador solicitou, mas “(...) à *solicitação de prestação do trabalho em regime de horário flexível entendido nos termos dos n.ºs 2 a 4 do art.56.º*.”⁸³Ora, tendemos a discordar desta interpretação.

Efetivamente a recusa ou aceitação da solicitação devem ser referentes à solicitação da prestação de horário flexível, contudo a decisão de aceitação ou recusa por parte do empregador não tem sequer de atender ao disposto nos n.ºs 2 a 4 do art. 56.º: em primeiro lugar, porque o trabalhador apenas tem obrigação de indicar os elementos previstos no art. 57.º n.º 1, devendo por isso a apreciação limitar-se apenas à solicitação de prestação do trabalho em regime de horário flexível respeitando os requisitos aí previstos; em segundo lugar, porque tais números (n.º 2 a 4 do art.56.º) se referem aos elementos que o empregador, e não o trabalhador, deve ter em conta aquando da elaboração do horário, sendo deste o ónus de apresentar, nomeadamente, os “*períodos para início e termo do trabalho normal diário*”⁸⁴. Assim, e uma vez que apenas os requisitos previstos no n.º 1 do art. 56.º vinculam o trabalhador, não tem este o direito a exigir um determinado horário flexível por si elaborado.

Veja-se, no Ac. do TRP de 18/05/2020⁸⁵, a fundamentação do Tribunal *a quo* no sentido de que o art. 56.º “(...) *não confere ao Trabalhador o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível.*”. Mais, um trabalhador que solicite um horário das 10h00m às 18h30m “(...) *não pretende que sejam fixados pela entidade empregadora dois períodos (um para o início do trabalho; outro para o termo do trabalho) para, dentro de tais períodos, escolher diariamente as horas a que começa e termina o trabalho. O que pretende é que a Autora não lhe atribua turnos cujos horários de início e/ou de termo antecedam as 10h00m ou excedam as 18h30m, por si indicadas*”.

⁸¹ Ibidem.

⁸² O empregador apenas deve ter em conta o que já decorre da regra geral para a elaboração do horário de trabalho, nomeadamente o disposto no art.212.º n.º 2 al. b), isto é “*o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*”.

⁸³ XAVIER, B. Lobo; CARVALHO, A. Nunes de. *Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE)* ob. cit., p.44

⁸⁴ Assim, não pode, em nossa opinião, ser recusado um pedido de horário flexível com o fundamento de que do mesmo não constam os elementos previstos no art. 56.º, n.º 3.

⁸⁵ Proc. 9430/18.0T8VNG.P1, Teresa Sá Lopes.

A nosso ver, e ainda que concordemos com tal argumentação, tal não é motivo para a entidade empregadora recusar o pedido de horário flexível, como decidiu o Tribunal de 1ª instância. Como bem refere a fundamentação do TRP “(...) *no âmbito do direito à atribuição de um horário flexível (...), o que o legislador pretendeu foi dar ao trabalhador uma maior flexibilidade nos períodos de início e termo da sua prestação laboral, estabelecendo que, dentro de cada um desses períodos, que são fixados pelo empregador, poder iniciar e terminar a prestação à hora que melhor lhe aprouver, mas não já a possibilidade de, para além disso, impor ao empregador balizas de tempo dentro do qual este poderia estabelecer o horário flexível. (...)*”. E conclui o Tribunal: “*É tão só essa a amplitude que o pedido de atribuição de horário flexível por parte da Ré deve no âmbito da presente ação ser atendido*”, devendo o empregador, quando um tal pedido lhe seja apresentado naqueles termos, ignorar a parte do mesmo respeitante ao horário indicado pelo trabalhador.

Nesta linha, importa considerar também o decidido pelo STJ em acórdão de 28/10/2020⁸⁶, em que o Tribunal concluiu que a indicação de um horário fixo, pela trabalhadora, não justifica o indeferimento da pretensão, dado que “(...) *a indicação feita pelo trabalhador, da amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, de 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 (...)*”.

Chegado o pedido à esfera do empregador, este apenas o poderá recusar “*com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa*⁸⁷ *ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*” nos termos do n.º 2 do art.57.º, sendo que a decisão de aceitar ou recusar tal pedido deve ser comunicada ao trabalhador por escrito e num prazo máximo de 20 dias (art. 57.º, n.º 3).

A propósito da possibilidade de recusa do pedido de horário flexível, parece-nos relevante destacar ainda a ideia de que “(...) *o empregador não está obrigado a mudar o trabalhador de posto de trabalho nem a modificar a organização coletiva de trabalho da*

⁸⁶ Proc. n.º 3582/19.0T8LSB.L1.S1, José Feteira.

⁸⁷ Sobre este fundamento, avança o ac. do TRE de 11/07/2019 (Proc. 3824/18.9T8STB.E1, Paula do Paço) que tais exigências têm de corresponder a “(...) *a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.*” Disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0>,

unidade produtiva”⁸⁸ para aceder ao pedido do trabalhador. Existem efetivamente cargos com os quais o regime de horário flexível não será compatível, nomeadamente, (i) funções de atendimento ao público em estabelecimentos cujo período de abertura corresponda ao horário do trabalhador; (ii) “(...) *funções de supervisão ou controlo sobre outros trabalhadores (...)*, estando assim dependente do horário de trabalho destes; e ainda (iii) “(...) *situações de trabalho por turnos ou de encadeamento estrito dos horários, em que não existe espaço para a flexibilização (...)*”⁸⁹.

Neste sentido, entende DAVID CARVALHO MARTINS que embora tenha de ser feita uma avaliação casuística “(...) *sempre se dirá que serviços administrativos, de consultoria, de publicidade podem ser, em abstrato, compatíveis com modelos mais flexíveis da organização do tempo de trabalho (v.g. horários flexíveis). Ao invés, as atividades desempenhadas em estabelecimentos abertos ao público (...) ou organizadas por turnos serão menos aptas a esquemas de flexibilização*”⁹⁰.

Ainda quanto à possibilidade de o empregador recusar o pedido do trabalhador, vejamos de seguida quais as situações em que tal pode ocorrer e, bem assim, qual tem sido, a este respeito, a posição da CITE e da jurisprudência.

Conforme indicado por DIOGO VAZ MARECOS, não basta a existência de “*uma qualquer exigência, exigindo-se em seu lugar uma exigência impreterível*”⁹¹ para recusar o pedido de horário flexível. Como tal, as exigências imperiosas que podem fundamentar a recusa de tal pedido “(...) *não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.*”⁹²

Neste sentido, também o Parecer 678/CITE/2018 refere que o fundamento invocado “(...) *deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da actividade profissional com a vida familiar do trabalhador*”.

⁸⁸ XAVIER, B. Lobo; CARVALHO, A. Nunes de. *Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE)* ob. cit., p.60.

⁸⁹ Ibidem, p. 61.

⁹⁰ MARTINS, David Carvalho, *Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal* in A Igualdade nas Relações de Trabalho, APODIT, AAFDL Editora, Lisboa, 2019, pp.104 e 105

⁹¹ MARECOS, Vaz Diogo. *Código do Trabalho Anotado- Anotação ao art.55.º do Código do Trabalho*. 2.ª ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2012, p.179

⁹² Proc. 9430/18.0T8VNG.P1, Teresa Sá Lopes.

Assim, e ao contrário do que defendem BERNARDO LOBO XAVIER e ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, não basta exigir ao empregador a prova de “*uma estrutura de suporte*”⁹³, nem a CITE pode limitar o seu controlo “*apenas à averiguação da razoabilidade (...)*”⁹⁴, sendo apenas possível ao empregador recusar tal pedido com base “*numa situação excepcional, extraordinária ou inexigível (...), com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.*”⁹⁵

Já quanto ao fundamento de recusa fundado na impossibilidade de substituição do trabalhador, o mesmo também deve ser analisado com cautela, uma vez que, não obstante todos os trabalhadores terem a sua relevância no contexto organizacional, o argumento apenas deve ser admitido quando estejam em causa situações em que “*as aptidões profissionais o tornam único para a organização, sem o/a qual a empresa deixa de conseguir laborar. Seria, por exemplo, o caso de um/a alfaiate/costureira numa camisaria à medida. De um/a provador/a numa produtora de vinhos.(...)*”⁹⁶.

Caso o empregador pretenda recusar o pedido, tal intenção deverá conter o fundamento para a recusa e o trabalhador poderá, num prazo de 5 dias, apresentar uma apreciação sobre a mesma (art. 57.º, n.º 4). Relativamente a este ponto, refere SARA LEITÃO que o trabalhador poderá alterar “*os termos do pedido, designadamente, alterando o período de tempo indicado ou modificando as preferências manifestadas*”. Contudo, em nossa opinião, a recusa ou a aceitação do pedido não devem ser relativos ao concreto pedido de horário que o trabalhador apresenta, mas à solicitação de aplicação do regime de horário flexível. Como tal, em princípio, e se *ab initio* o empregador atender exclusivamente à aplicação do regime, qualquer alteração que o trabalhador apresente de nada servirá, uma vez que, em princípio, não há a possibilidade de atender ao pedido *tout court*, seja qual for o horário.

No entanto, bem sabemos que a prática dos empregadores não tem sido essa. Como tal, e refletindo sobre o modo como habitualmente é utilizado, se depois de o empregador formular uma intenção de recusa (com base no horário formulado pelo trabalhador) e este, no prazo de 5 dias, formular um novo pedido em termos diferentes do inicial, mas acomodando as objeções do empregador, então, nesses casos, acompanhamos SARA LEITÃO, devendo o empregador considerar aquela resposta como um novo

⁹³ XAVIER, B. Lobo; CARVALHO, A. Nunes de. *Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE)* ob. cit., p.66

⁹⁴ *Ibidem*.

⁹⁵ Cf. Ac. do TRE de 11/07/2019 (Proc.3824/18.9T8STB.E1, Paula do Paço).

⁹⁶ Parecer 63/CITE/2022, ainda não disponível na p. oficial do *site*.

pedido. Inicia-se, assim, a contagem de um novo período de 20 dias nos termos do n.º 3⁹⁷ e evita-se a remessa imediata para CITE, acabando a situação por ser resolvida entre os dois intervenientes sem necessidade de intervenção daquela entidade.⁹⁸

No fim do prazo dos 5 dias, o empregador deve remeter o processo para a CITE, para que esta avalie os motivos apresentados para a recusa do mesmo e emita parecer no prazo de 30 dias (art. 57.º, n.ºs 5 e 6).

Cumpra adiantar que, contrariando a tese propugnada por SARA LEITÃO, BERNARDO LOBO XAVIER e ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, em que a “*CITE só deve- e só pode- ser chamada a emitir parecer quando o pedido em causa se tratar de um efetivo pedido de horário flexível*”⁹⁹, em nossa opinião, a sujeição a parecer não pode ficar dependente do empregador.

Se assim fosse, tal permitiria que o mesmo pudesse recusar identificar o pedido de horário flexível como tal, vendo o trabalhador o seu direito negado, ficando ainda mais desprotegido. Não obstante, em nossa opinião, a CITE apenas deve deferir os pedidos dos trabalhadores que se apresentem como verdadeiros pedidos de horário flexível, sendo certo que quando não o são (nomeadamente porque não cumpram os requisitos impostos no n.º 1 do art. 57.º) deve emitir parecer nesse sentido.

Bem sabemos que existem situações flagrantes em que, efetivamente, o trabalhador não terá direito a solicitar aquele regime uma vez que a atividade laboral não o permite, *i.e.*, a inexistência do direito pode ter que ver desde logo com “*(...) uma impossibilidade no esquema contratual (...) muito mais forte que uma alegação de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”.*”¹⁰⁰

Contudo, certo é que se confiássemos ao empregador este poder, o mesmo poderia transformar-se numa *porta aberta* para negar outros eventuais pedidos cujas circunstâncias já não fossem assim tão claras. Assim, em nossa opinião, devem todos os pedidos ser remetidos à CITE, devendo esta, de forma crítica, analisar os pedidos que lhe chegam.

Também neste sentido, veja-se o Ac. do TRG de 13/07/2021¹⁰¹ que refere: “*Ainda que o empregador recuse a pretensão do trabalhador, com base no fundamento na*

⁹⁷ LEITÃO, Sara. *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*, ob. cit., p.139

⁹⁸ Mais uma vez ressalve-se que tal prática é erradamente, mas muito comumente, seguida pelos empregadores.

⁹⁹ *Ibidem*, p.140

¹⁰⁰ XAVIER, B. Lobo; CARVALHO, A. Nunes de. *Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE)* ob. cit., p.64

¹⁰¹ Proc. 4747/20.7T8VNF.G1, Vera Sottomayor.

inaplicabilidade do procedimento legal previsto no artigo 57.º do CT., está obrigado a submeter o processo à apreciação do CITE.”, e o Ac. TRP de 14/07/2021¹⁰² “Mesmo que o R./empregador, entendesse que a pretensão da A./trabalhadora era de recusar por não se compaginar a horário flexível, deveria o mesmo comunicar, por escrito, àquela a sua intenção e está, também, obrigado a submeter o processo à apreciação da CITE.”

Os três Autores divergem deste entendimento, pois entendem que a grande maioria das vezes em vez de um pedido de horário flexível, “o trabalhador apresenta um pedido de horário fixo”¹⁰³. A nosso ver, como referido supra, a indicação de uma hora para o início e outra para o fim da atividade laboral consubstancia um horário fixo, contudo, não limita, em caso algum, o poder de direção do empregador. Veja-se que o trabalhador não está vinculado à apresentação de um horário aquando da solicitação do horário flexível. Por conseguinte, o empregador só deve atender ao mesmo se assim o admitir, sendo livre de elaborar o horário flexível nos termos e com respeito do previsto no n.º 3 do art.56.º

Ainda que os Autores acima citados não subscrevam esta leitura, o único preceito que condiciona o pedido de horário flexível, pelo trabalhador, é o n.º 1 do art.57.º O n.º 2 do art. 56º refere apenas que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, e logicamente depois de o empregador já ter elaborado o horário com respeito pelos limites do n.º 3 do mesmo preceito, as horas em que vai iniciar e terminar a sua atividade.

Assim decidiu o TRL em 27-03-2019¹⁰⁴, quando aí se refere que “(...) A Autora no requerimento que dirigiu à Ré cumpriu aquilo que a lei exige e que são apenas os elementos a que alude o nº1 do art. 57 do CT, ou seja, a indicação do prazo previsto (neste caso até aos 12 anos de idade do filho menor) e a declaração na qual consta que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho.”.

Situação diferente são os pedidos que pressupõem verdadeiras reduções de tempo de trabalho. Quanto a estes, tem andado bem a CITE, nomeadamente no Parecer 2/CITE/2019 (ponto 2.43), onde refere “Por conseguinte, estando a Requerente obrigada a prestar 36 horas de trabalho semanais, limitando-se o peticionado aos dias úteis e verificada a correspondência do período solicitado para prestação do trabalho com um único turno, composto por 7horas diárias, conclui-se que a trabalhadora iria realizar um total de 35horas semanais e não 36horas semanais conforme está contratualmente

¹⁰² Proc. 1617/20.2T8VNG.P1, Rita Romeira.

¹⁰³ LEITÃO, Sara. *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*, ob. cit., p.126

¹⁰⁴ Proc. 12279/16.1T8LRS.L1-4, Filomena Manso.

obrigada”, concluindo (ponto 3.1) “A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora (...) sem prejuízo de poder ser apresentado novo pedido que se enquadre nos turnos que vigoram no serviço onde trabalha e a prestação de trabalho perfaça as 36 horas semanais a que a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada.”¹⁰⁵

Outra questão, sobre a qual a CITE e também a jurisprudência nacional já se têm pronunciado, é a situação em que o trabalhador que solicita o pedido de horário flexível pretende escolher os seus dias de descanso. Ora, como acolhido no Ac. TRL de 30/06/2021¹⁰⁶ “(...) é ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansará e não prestará trabalho (art.^{os} 56.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1 do CT).”

Também a circunstância de vários trabalhadores reunirem as condições do art. 56.º, n.º 1 e pretenderem usufruir de um tal regime tem suscitado dificuldades interpretativas.

Segundo BERNARDO LOBO XAVIER e ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO “(...) uma coisa é planificar a empresa para absorver uma pequena percentagem de situações excecionais e outra é a adequação da gestão empresarial a situações que podem envolver a maioria dos trabalhadores da organização produtiva”¹⁰⁷. Contudo, o entendimento da CITE tem sido distinto, exigindo que o empregador atenda a todos os pedidos sem exceção, “(...) evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade (...)”¹⁰⁸.

Ora, a nosso ver, e como adianta o Ac. do TRE de 11/07/2019¹⁰⁹ “Não obstante, e sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime flexível, nos termos do art.º 56.º do Código do Trabalho), para que todos os direitos produzam

¹⁰⁵ Neste sentido, também o Parecer 1/CITE/2019 no ponto 2.28 “Termos em que a amplitude do horário de trabalho solicitado não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido no artigo 56.º e 57.º do CT, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário a que a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada”.

¹⁰⁶ Proc. 423/20.9T8BRR.L1-4, Alves Duarte.

¹⁰⁷ XAVIER, B. Lobo; CARVALHO, A. Nunes de. *Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE)* ob. cit., pp.56 e 57.

¹⁰⁸ Cf. Parecer 6/CITE/2019.

¹⁰⁹ Proc. 3824/18.9T8STB.E1, Paula do Paço.

igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afectas”¹¹⁰ (sublinhado nosso).

Ora, ainda que o direito em causa não deva nem possa anular os interesses da organização em que os trabalhadores se integram, seguimos a posição subscrita no Parecer 207/CITE/2018, onde é indicado “*não ser possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade*”, no sentido de não poder existir um “teto” máximo de vagas pré-definidas para o exercício deste direito, na medida em que os trabalhadores que viessem a pretender gozar deste direito posteriormente veriam os seus direitos limitados¹¹¹. Assim, e num caso em que vários trabalhadores pretendem gozar este mesmo direito em simultâneo, admitimos a procedência de um sistema rotativo, a ser elaborado com as devidas cautelas e adaptado a cada organização, de forma a poder assegurar o funcionamento da empresa e, concomitantemente, o cumprimento dos direitos dos trabalhadores.

Quanto ao n.º 7 do art.57.º desde já se diga que no caso de o parecer emitido ser desfavorável à intenção do empregador, o mesmo não fica automaticamente vinculado à aceitação do pedido realizado pelo trabalhador. Assim, se existir uma posterior decisão judicial que reconheça a existência de um motivo justificativo, o empregador pode, validamente, recusar o pedido. Contudo, quanto a este número, colocam-se ainda duas relevantes questões.

A primeira passa por saber se, enquanto tal ação judicial está pendente, o empregador tem obrigação de aceitar o pedido do trabalhador e, conseqüentemente, fixar o horário por este pretendido. Em nossa opinião, como já referido anteriormente, o empregador não se encontra vinculado, seja em que circunstância for, à obrigação de fixar o horário pretendido pelo trabalhador. Contudo, atenta a redação da norma, e seguindo o o recente Ac. TRE de 10/03/2022, “*Resulta da norma jurídica acabada de citar que o empregador tem que satisfazer imediatamente a pretensão do trabalhador e esperar pela decisão definitiva do tribunal quanto ao motivo justificativo que apresentar.*”¹¹², sendo

¹¹⁰ Disponível em: <https://jurisprudencia.csm.org.pt/ecli/ECLI:PT:TRE:2019:3824.18.9T8STB.E1.FF/>.

¹¹¹ GONÇALVES, Mara Filipa Ribeiro. “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares: estudo de caso”. Relatório de Estágio Curricular. Tese de Mestrado em Solicitação de Empresa. Leiria: Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria. 2021, p.53.

¹¹² Neste sentido, também CATARINA CARVALHO: “(...) a recusa do empregador só pode operar através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, em paralelo com o que

que caso a decisão venha a conferir razão ao empregador, pode este “(...) *voltar a colocar o trabalhador no horário anterior.*”

Note-se que, estando em causa um pedido solicitado pelo único trabalhador com a categoria de enólogo numa empresa de produção de vinhos, e sendo este indispensável à entidade empregadora nos termos da última parte n.º 2 do art.57.º e havendo, por isso, fundamento para a recusa, ainda que a CITE emita parecer desfavorável à intenção de recusa, deve o empregador, atenta a interpretação que fazemos, elaborar um horário flexível e permitir que o trabalhador o goze até decisão judicial que decida o contrário.

Não obstante ser uma interpretação que acarretará certamente sérios prejuízos para a entidade empregadora, entendemos que quis o legislador evitar situações em que tais pedidos pudessem esvaziar-se, nomeadamente, pela situação de o filho fazer os 12 anos durante a pendência da ação.

Em segundo lugar, cumpre saber, uma vez que a lei é omissa, qual o prazo que dispõe o empregador para recorrer à via judicial. Ora, dado que quanto às consequências da emissão de um parecer desfavorável acompanhamos de perto o regime do art.63.º n.º6, nomeadamente, a aplicação de um tal regime até decisão judicial, também quanto a este ponto cremos que o mais correto será a aplicação analógica do prazo de 30 dias previsto na parte final do mesmo artigo.

Já se o parecer da CITE se mostrar favorável à decisão de recusa do empregador, o trabalhador irá certamente ver recusado o seu pedido.

Chegada a hipótese de o empregador aceitar a solicitação do pedido, impõe-se, ainda assim, a audição do trabalhador na concreta “fixação” do horário, “(...) *maxime, quanto à determinação das faixas fixas e variáveis, nos termos do disposto no art.217º nº2 do CT*”¹¹³ a menos que, como ressaltam BERNARDO LOBO XAVIER e ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO, “*o trabalhador tenha feito chegar as suas preferências ao empregador e as mesmas sejam compatíveis com as necessidades de funcionamento da empresa*”¹¹⁴.

Resta destacar, de forma crítica, o previsto no n.º 8 do art. 57.º. Este preceito prevê que, caso o empregador não comunique a intenção de recusa do pedido (nos termos do n.º 3) ou, caso não comunique a decisão de não aceitar o pedido já depois do parecer

sucede em matéria de proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (...) in A proteção da maternidade e da paternidade no Código do trabalho, ob. cit., p.83.

¹¹³ LEITÃO, Sara. *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*, ob. cit., p.130

¹¹⁴ Cf. nota de rodapé 17 in XAVIER, B. Lobo; CARVALHO, A. Nunes de. *Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE)* ob. cit., p.45

desfavorável ou ainda, caso o empregador não submeta o pedido à apreciação da CITE, considera-se que o empregador aceita o pedido “*nos seus precisos termos*”. Ora, em boa verdade, esta última parte da redação poder-se-á aplicar ao regime de trabalho a tempo parcial, mas não ao de horário flexível, tratando-se de um “*lapso do legislador*”¹¹⁵, uma vez que, como já adiantámos, o pedido atinente ao horário flexível não obriga à indicação de um horário por parte do trabalhador.

3. TELETRABALHO (regime acolhido no art. 166.º-A)

Para além da titularidade dos direitos já referidos, e não obstante serem ainda dispensados de algumas formas de organização do tempo de trabalho, nomeadamente, regime de banco de horas e adaptabilidade (art. 58.º, n.º 1), os trabalhadores com responsabilidades parentais podem ainda optar por prestar a sua atividade em regime de trabalho a tempo parcial, vulgarmente designado por *part-time*, ou em teletrabalho. Atendendo às recentes alterações legislativas, iremos debruçar-nos apenas sobre este último modelo contratual.

Devido à pandemia Covid-19, as relações laborais têm sofrido mutações significativas.

Embora o contrato de teletrabalho já se encontre previsto na legislação laboral há vários anos, a verdade é que o número de trabalhadores que prestava a sua atividade desta forma era bastante inferior ao atual.

O teletrabalho surgiu regulado pela primeira vez no CT de 2003, aí se prevendo, no art. 233.º, que tal consistia “(n)a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

Tal definição manteve-se no CT de 2009, tendo sido alterada recentemente com a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. Assim, prevê o atual art. 165.º, n.º 1 que se considera teletrabalho “(...) a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.”

¹¹⁵ Ibidem, ob. cit., p.44

A conceção desta modalidade de contrato de trabalho como um potencial mecanismo de harmonização entre a vida profissional e familiar do trabalhador advém do aditamento realizado pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, em específico, ao art.166.º, n.º 3, onde antes se previa uma exceção à regra do acordo entre empregador e trabalhador, e se definia que todos os trabalhadores com filhos até 3 anos de idade gozavam do “*direito potestativo*”¹¹⁶ de aceder ao regime de teletrabalho, desde que tal fosse compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal dispusesse de recursos para tal.

Ainda que se considere que tal aditamento consubstanciou um avanço na legislação atinente à conciliação da vida profissional com a familiar, note-se que a imposição do segundo requisito relativo à disponibilidade de “*recursos e meios para o efeito*”, como refere ROSÁRIO PALMA RAMALHO, traduz-se num “(…) *conteúdo tão aberto e vago que pode, na prática inviabilizar (...) o exercício do direito (...)*”¹¹⁷, uma vez que fica quase na discricionariedade do empregador decidir se possui ou não estes recursos. Para tentar evitar essas situações de discricionariedade, poder-se-ia refletir acerca de uma eventual intervenção da CITE quanto a este ponto. Como já pudemos verificar, a intervenção desta entidade como meio de controlo da atuação dos empregadores pode ocorrer quer no horário flexível, quer no regime de trabalho a tempo parcial, ambos mecanismos de flexibilização da atividade laboral. Como tal, sendo também o teletrabalho um regime incluído nessa categoria, fará sentido refletir sobre esta intervenção, nomeadamente para que possa existir uma entidade que averigue da alegada indisponibilidade de “*recursos e meios para o efeito*”.

Já em 2019 a Diretiva (UE) 2019/1158, havia avançado com mudanças neste regime, nomeadamente com a previsão no Considerando 16 do direito de trabalhadores com responsabilidades familiares solicitarem regimes de trabalho flexíveis, e aqui se inclui o regime de teletrabalho (art.2.º al. f)), e com a novidade prevista no art. 9.º, n.º 1, que refere que os regimes devem ser atribuídos, para além dos cuidadores, aos trabalhadores com filhos até uma idade não inferior a 8 anos.

Se por um lado a Diretiva em causa delimita como prazo de transposição o dia 2 de agosto de 2022 (art. 20.º), por outro lado a pandemia veio evidenciar a necessidade de modificar o regime de teletrabalho existente e acelerar o processo de transposição.

Creemos, todavia, que o legislador português ficou aquém do que seria expectável quanto à transposição da diretiva no que toca ao regime de teletrabalho.

¹¹⁶ CARVALHO, Catarina de Oliveira. *Novos desafios da parentalidade*, ob. cit., p.217.

¹¹⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho*. Parte IV, ob. cit., pp.185 e 186.

Com efeito, nos termos do art. 3.º da Lei n.º 83/2021 foram aditados ao CT os arts. 166.º-A, 169.º-A, 169.º-B, 170.º-A e 199.º-A. Para o que aqui nos interessa, focar-nos-emos no primeiro.

O atual n.º 1 do art.166.º-A corresponde ao n.º 2 do anterior art.166.º, não tendo sofrido quaisquer alterações.

Atenta a redação do n.º 2 do art.166.º-A, depressa nos apercebemos que a mesma é idêntica à anterior redação do n.º 3 do art.166.º, *i.e.*, o legislador português manteve como “idade regra” dos filhos menores dos trabalhadores os 3 anos, sendo que nos termos do n.º 3 do art.166.º-A, tal direito *pode* ser estendido até aos 8 anos de idade em certas situações. Ora, não se compreende uma tal opção.

Veja-se que, nos termos do art. 288.º do TFUE “*A diretiva vincula o Estado-Membro destinatário quanto ao resultado a alcançar, deixando, no entanto, às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios.*”. Ademais, adianta o art.1.º da Diretiva que a mesma “*estabelece os requisitos mínimos da licença de paternidade, da licença parental e da licença de cuidador, bem como dos regimes de trabalho flexíveis para trabalhadores que são progenitores ou cuidadores*”.

Neste sentido, somos da opinião que os requisitos mínimos da Diretiva não se limitam, no caso em concreto, ao direito de o trabalhador prestar a sua atividade laboral em teletrabalho, mas ao facto de o poder fazer até o seu filho atingir, pelo menos, 8 anos de idade (idade mínima estabelecida no art.9.º, n.º 1 da Diretiva). Como tal, andou mal o legislador português em manter a redação que consta do n.º 2 do art.166.º-A.

Além disso, note-se que, para além de ter mantido como “idade regra” os 3 anos, nos termos do n.º 3 faz depender a extensão desse mesmo direito até aos 8 anos (direito esse que, segundo a Diretiva, seria potestativo e não dependente de circunstâncias externas) de uma de duas situações específicas.

Por um lado, nos termos da al. a), o trabalhador com filho com idade superior a 3 anos e inferior ou igual 8, pode ver alargado o seu direito ao teletrabalho caso (i) ambos os progenitores reúnam “*condições para o exercício da sua atividade em regime de teletrabalho*” e (ii) desde que o direito seja exercido pelos dois “*em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses*”, ou seja, 6 meses cada um¹¹⁸. Contudo, sendo o período referido anteriormente um prazo máximo, tal significa

¹¹⁸ Ainda que tal alternatividade não se encontre prevista de forma clara no artigo, alguns juristas, entre eles PEDRO FURTADO MARTINS, já publicitaram uma tal opinião (cf. artigo do Jornal de Negócios, disponível [no seguinte link](#):

que não existe um prazo mínimo durante o qual cada um dos progenitores pode gozar do regime de teletrabalho. Assim, como refere INÊS ARRUDA, “(...) *são admissíveis períodos rotativos mais curtos, de trimestres, meses ou semanas (...)*”¹¹⁹, e no limite, dia sim, dia não. Em nossa opinião, e não obstante a boa vontade do legislador, a verdade é que uma solução como a vigente, pouco clara, coloca em causa o poder de direção e organização do empregador, acabando por dificultar o próprio gozo do direito por parte dos trabalhadores.

Por outro lado, a al. b) determina que gozam também do alargamento deste direito, as famílias monoparentais e um dos progenitores quando, ao contrário da al. a), apenas um tenha condições para prestar a sua atividade em regime de teletrabalho.

Ora, quanto à al. a), não se percebe desde logo a necessidade de o legislador impor um prazo máximo de referência para o gozo de tal direito, uma vez que nos termos da al. b) o direito pode ser gozado pelo progenitor sem qualquer limite. Tal imposição compreender-se-ia, caso o legislador se estivesse a referir a dois progenitores trabalhadores na mesma organização empresarial, mas não parece ser esse o propósito.

Assim, carece de fundamento, em conformidade com o que já referimos anteriormente, a imposição de o legislador fazer depender o direito de um progenitor da situação concreta do outro, até porque, nos termos da al. b), o direito é suscetível de ser gozado por um progenitor apenas.

Quanto a esta alteração, acrescente-se-que, em nossa opinião, e ainda que tenha sido o limite mínimo que a Diretiva concebeu no n.º 1 do art.9.º, não configuramos qualquer razão, de ordem prática ou outra, para que o limite de idade imposto pelo legislador nacional no n.º 3 se fixe apenas nos 8 anos de idade e não nos 12 anos, como configurado para o direito ao horário flexível (art.56.º) ou ao horário a trabalho parcial (art.57.º) uma vez que, nesses regimes, é comumente aceite que continuam a existir necessidades prementes das crianças até essa idade facilitando-se assim uma melhor harmonia entre a vida profissional e a familiar dos trabalhadores. Não obstante a intenção do legislador em equilibrar o direito ao teletrabalho e o direito à gestão da organização

https://www.vaassociados.com/xms/files/Teletrabalho_pais_e_maes_tem_de_trocar_no_maximo_a_cad_a_seis_meses_-_Economia_-_Jornal_de_Negocios.pdf Tal solução foi também confirmada pelo PS no mesmo texto: " (...) seis meses é o período máximo para garantir que ambos os progenitores usufruem do regime de teletrabalho, sendo definido com acordo entre as partes (os dois progenitores e a(s) entidade(s) empregadora(s)." (cf. o mesmo artigo online).

¹¹⁹ Cf. Artigo do Jornal de Negócios, disponível no seguinte link:

https://www.vaassociados.com/xms/files/Teletrabalho_pais_e_maes_tem_de_trocar_no_maximo_a_cad_a_seis_meses_-_Economia_-_Jornal_de_Negocios.pdf

empresarial, atendendo especialmente a este último, não se compreende tal diferença legislativa no que concerne à idade máxima para gozar de regimes flexíveis, uma vez que já existem, no ordenamento jurídico português, regimes flexíveis em que é fixada a idade máxima de 12 anos.

Note-se também que o direito em causa, previsto no n.º 3, apenas se aplica aos trabalhadores que tenham filhos com idades compreendidas entre os 3 e os 8 anos e que prestem a sua atividade em pequenas, médias ou grandes empresas, excluindo assim os trabalhadores de microempresas.

Não obstante o exposto, certo é que, ainda quanto a este direito e ao seu âmbito subjetivo, o legislador já fez a transposição devida, dado que o direito a prestar a sua atividade em teletrabalho é ainda concedido, nos termos do n.º 5 do art.166.º-A, aos trabalhadores a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal. Se por um lado andou bem o legislador nacional em transpor a norma que aplica o direito ao teletrabalho aos cuidadores informais não principais, como contempla a Diretiva no art.9.º n.º 1, equiparando-os aos progenitores de filhos até 3 e 8 anos, por outro não se compreende a *ratio* da norma prevista no n.º 6 quando comparada com o n.º 4, ambos do art.166.º-A.

Veja-se que, nos termos do n.º 4, o empregador não se pode opor ao pedido de teletrabalho apresentado pelo trabalhador-progenitor nos termos do n.º 3, contudo, nos termos do n.º 6, relativo a pedidos apresentados por cuidadores informais não principais, já o pode fazer “*com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa*”.

Em nossa opinião, não se concebe qualquer razão para diferenciar o direito ao teletrabalho para os progenitores do mesmo direito para os cuidadores, uma vez que em ambos os casos, a dependência que sobre eles recai, quer seja por parte dos filhos, quer seja de outros familiares, deve ser tida em consideração de igual forma.

Bem sabemos que a conciliação entre a vida profissional e a familiar se reflete em aspetos relevantes como a natalidade que, atendendo aos dados do portal PORDATA¹²⁰ continua em queda desde 2018, contudo apresenta cada vez mais expressão no envelhecimento da população. Existem progressivamente vez mais trabalhadores com encargos com ascendentes e como tal, não podem ser discriminados face aos trabalhadores com encargos com descendentes. Não nos parece de todo coerente que, nos

¹²⁰ Cf. Dados estatísticos no Website Oficial da PORDATA (Base de dados Portugal Contemporâneo). Disponível em: <https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+bruta+de+natalidade-527>.

termos do n.º 6, o empregador possa, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, opor-se ao direito ao teletrabalho de trabalhadores a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, sendo que não o pode fazer nos termos do n.º 4.¹²¹

Ora, segundo a interpretação sistemática que fazemos da Diretiva, os titulares dos regimes de flexibilidade são, de igual forma, os progenitores e os cuidadores e assim sendo, não podemos concordar com a opção legislativa acolhida. Tal opção coloca mais obstáculos e entraves ao gozo do direito por parte do trabalhador- cuidador que tem exatamente as mesmas necessidades do trabalhador-progenitor, sendo que em ambos os casos estão em causa situações de dependência.

Quanto aos trabalhadores progenitores pode ainda levantar-se a questão de saber se o direito ao teletrabalho consubstancia efetivamente um mecanismo de conciliação entre a vida profissional e familiar do trabalhador em todas as circunstâncias. Não obstante as vantagens já apuradas, nomeadamente, a maior presença e disponibilidade para a vida familiar uma vez que pode trabalhar em qualquer lugar desde que disponha de meios para tal, a eliminação de deslocações entre o local de trabalho e a sua residência, entre outras, a verdade é que, para a grande maioria dos progenitores, o teletrabalho só se torna conciliador do trabalho com as tarefas familiares quando os filhos menores de 8 anos não se encontram em casa.

Durante os tempos de pandemia, foram realizados alguns estudos e inquéritos em diversos países europeus a fim de se avaliar o impacto do teletrabalho em trabalhadores com filhos¹²². Ora, como se pode verificar, a verdade é que com as escolas fechadas e os filhos em casa, o teletrabalho tornou-se para a grande maioria dos trabalhadores (desde já se diga, mulheres)¹²³ mais stressante e pesado, qualificando o trabalho *como “difícil” ou muito difícil*, conduzindo a frequentes sensações de esgotamento. Outra conclusão não seria de esperar tendo em consideração que as crianças mais novas têm uma enorme necessidade de atenção e acompanhamento, carecendo de supervisão quase constante. Como tal, tais exigências não se coadunam com a concentração e disciplina que qualquer trabalho exige, inclusive o realizado a partir de casa. Contudo, sempre se dirá que em

¹²¹ Ressalve-se que a não concordância que aqui expomos não se relaciona com a oposição do empregador à concessão de tal regime quando estejam em causa efetivamente razões que se prendem com “exigências imperiosas da empresa”, mas somente com a diferença de tratamento entre as duas categorias de trabalhadores.

¹²² CARVALHO, Catarina de Oliveira. *Novos desafios da parentalidade*, ob. cit. p.212 e 213.

¹²³ *Ibidem*, p.212.

circunstâncias normais, face às vantagens já enumeradas, o teletrabalho configura-se efetivamente como um mecanismo conciliador e facilitador para os trabalhadores com responsabilidades familiares.

Por fim, e face ao exposto, resta-nos uma última reflexão. Para além dos atuais titulares do direito ao teletrabalho e ainda que concordemos com MARIA IRENE GOMES acerca da aplicação deste regime a trabalhadores com deficiência, doença crónica e doença oncológica¹²⁴, questionamos se não se deverão ainda ampliar as situações de titularidade do direito ao teletrabalho, por exemplo, aos trabalhadores com filhos com deficiência, doença crónica ou doença oncológica. Em nossa opinião, a resposta não se afigura outra que não afirmativa, uma vez que os regimes flexíveis no âmbito da Diretiva abrangem, nomeadamente, o teletrabalho e o horário flexível e, são titulares deste último os trabalhadores “*com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica*”¹²⁵.

¹²⁴ GOMES, Maria Irene. *O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas*. Publicado no E.Tec Yearbook 2020 AI & Robotics, JusGov (Research Centre for Justice and Governance School of Law), University of Minho, sob coordenação de Maria Miguel Carvalho. 2021, p. 17. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf>

¹²⁵ Cf. Art.56.º, n.º 1.

CONCLUSÃO

Aqui chegados, importa agora extrair conclusões do estudo realizado.

Em primeiro lugar, importa afirmar que Portugal tem, no que toca aos direitos de trabalhadores com responsabilidades parentais, uma legislação bastante abrangente, protetora e conciliadora da sua vida profissional e familiar. Contudo, e por ser uma matéria que estará sempre incompleta e inacabada, são muitos os passos ainda por dar, principalmente quanto à aplicação prática de tais direitos.

Importa concluir pela necessidade de intervenção do legislador quanto ao âmbito subjetivo, nomeadamente através do alargamento a trabalhadores que detenham o estatuto de cuidador informal não principal, não só do regime de horário flexível, mas de todos os que, pela sua natureza, não se encontrem vedados a esta categoria de trabalhadores.

Se por um lado, a preocupação quanto a este ponto fica aparentemente atenuada quando atentamos à Proposta de Lei já apresentada, que, pelo menos, demonstra a preocupação do legislador em regular tais matérias, por outro, as alterações recentes ao regime do contrato de teletrabalho previsto no CT, indiciam que as perspetivas podem não ser animadoras. Note-se que tendo a oportunidade de equiparar as duas categorias de trabalhadores e de proteger uma das situações mais vulneráveis da vida dos mesmos, o legislador falhou, nomeadamente, perante um fenómeno atual e real: o contínuo envelhecimento da população e a inexistência de apoios efetivos a quem diariamente se defronta com variadas obrigações e responsabilidades.

Quanto à dispensa para amamentação, não obstante a sua vigência desde os primórdios da legislação laboral e a sua aparente simplicidade, a verdade é que ainda subsistem sérias dificuldades aquando do seu gozo. Desde logo denote-se a oportunidade que o legislador já desperdiçou por diversas vezes de complementar e aperfeiçoar o regime previsto nos arts. 47.º e 48.º, ou até densificar alguns conceitos indeterminados que causam as já referidas dificuldades interpretativas.

Quanto ao regime de horário flexível, bem sabemos que não obstante a redação dos arts. 56.º e 57.º, o princípio geral da boa-fé vigente nas relações laborais (art.126.º) e o próprio art.212.º n.º 2 al. b), impõe-se ao empregador o dever de facilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores.

Não obstante a consciência da importância do regime em causa para muitos trabalhadores, e sem embargo de toda a análise interpretativa das normas vigentes e que

em nossa opinião corresponde à correta leitura, persistem diversas dúvidas sobre a razoabilidade sobre a forma como o mecanismo do horário flexível se encontra previsto.

Note-se que permitir ao trabalhador chegar entre as 9h e as 12h, ainda que tenha sido a vontade do legislador fixar esta plataforma horária em que o trabalhador pode entrar a qualquer hora dentro destes limites, em nossa opinião, é colocar o empregador numa situação manifestamente desfavorável.

Ora, efetivamente o legislador deu um passo em frente quando refletiu sobre a relevância de um direito como o previsto, que permitisse uma maior flexibilidade horária ao trabalhador, contudo, a forma como está previsto é confusa e pode até questionar-se se não irrazoável, por ignorar o direito de liberdade de iniciativa económica, nomeadamente por não reconhecer a inutilidade da prestação para a qual foi contratado aquele trabalhador que pode advir de tal desprezo pelos interesses do empregador.

Quanto aos pareceres da CITE e à maioria da jurisprudência sobre a matéria, estamos em crer que a mesma tem realizado de forma correta a interpretação das normas do CT. Questão diferente, como já referido, é a de saber se tais normas deviam ou não sofrer alteração legislativa e se os termos em que o direito em causa é exercido não deveria ser objeto de reflexão.

Chegados aqui, só nos resta aguardar que a intervenção do legislador, também no que toca ao regime de horário flexível se faça de forma célere, uma vez que não tem sido unânime a aplicação prática do mesmo e, atentas as inúmeras dificuldades interpretativas da forma como está previsto, pode, em algumas situações, colocar em risco o poder de organização que o empregador detém sobre a sua unidade económica. Perante todas as dúvidas que tem gerado, somos da opinião que, de *iure condendo*, deve o legislador, nomeadamente, rever os arts. 55.º e 56.º e modificar o art.57.º para que passe a existir um artigo sobre procedimento para cada um dos regimes.

Quanto ao teletrabalho, a visão é ainda mais preocupante, uma vez que a alteração já podia ter sido realizada na recente Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. Perante a possibilidade de transpor corretamente a Diretiva, alargando o direito ao teletrabalho aos trabalhadores com filhos até 8 anos, o legislador previu tal direito, mas condicionou-o à verificação de certos requisitos restritos e que tornam difícil a aplicação do mesmo. Mais, face à previsão do direito em causa para os cuidadores informais não principais, em vez de os igualizar aos progenitores, decidiu distingui-los, dando abertura ao empregador para que possa recusar-se a aceder a tal solicitação por parte dos cuidadores informais com fundamento em “exigências imperiosas da empresa”.

Por fim, revela-se a nosso ver a necessidade de um novo olhar sobre as vertentes do princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com responsabilidades familiares, uma vez que perante uma temática tão sensível e vulnerável, não se percebe como o legislador continua a manter inalterada a redação de certas normas tão imprecisas no seu conteúdo.

Por tudo o *supra* exposto, concluímos que a solução está efetivamente numa mudança de paradigma, nomeadamente na perceção da importância da natalidade, no reconhecimento da alta taxa de dependência de cuidados informais, mas principalmente no incentivo ao gozo de regimes flexíveis, que permitam aos trabalhadores o pleno equilíbrio pessoal e familiar, tornando-se, assim, mais produtivos nas horas em que se encontram disponíveis e aptos para o trabalho.

BIBLIOGRAFIA

CANOTILHO, J.J. Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição Da República Portuguesa Anotada*. 4.^a Ed. Vol. I. Coimbra: Coimbra Editora. 2007.

CARVALHO, Catarina de Oliveira. *A proteção da maternidade e da paternidade no Código do trabalho* in Revista de Direito e de Estudos Sociais, XVIII da 2^o série, Ano XLV.

CARVALHO, Catarina. Novos desafios da parentalidade, in COVID-19 e trabalho: o dia seguinte. Lisboa: AAFDL Editora. 2020.

CARVALHO, Catarina de Oliveira. *Reconciling professional and family life for promoting gender equality in Portugal: some considerations and prospects in the light of the new Directive 2019/1158 on work-life balance for parents and carers*. Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, n.º 4. 2020. Disponível em: <https://journals.openedition.org/rdctss/826>.

CLARKE, Sharon; HOLDSWORTH, Lynn. *Flexibility in the workplace: implications of flexible work arrangements for individuals, teams and organisations*. Disponível em: <https://www.acas.org.uk/flexibility-in-the-workplace-implications-of-flexible-work-arrangements-for-individuals-teams-and>

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 20^a ed. Coimbra: Almedina, 2020.

FERNANDES, Francisco Liberal. *O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*. 1.^aed., Porto: Reitoria da Universidade do Porto. 2018.

GOMES, Júlio Vieira. *Direito do Trabalho (Relações Individuais de Trabalho), Vol. I, Coimbra*: Coimbra Editora. 2007.

GOMES, Maria Irene. *O teletrabalho e as condições de trabalho: desafios e problemas*. Publicado no E.Tec Yearbook 2020 AI & Robotics, JusGov (Research Centre for Justice and Governance School of Law), University of Minho, sob coordenação de Maria Miguel Carvalho. 2021. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/67361/1/Teletrabalho.pdf>

GONÇALVES, Mara Filipa Ribeiro. *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares: estudo de caso*. Relatório de Estágio Curricular para obtenção do grau de mestre em Solicitadoria de Empresa, Leiria: Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Leiria. Instituto Politécnico de Leiria. 2021. Disponível em: https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/6686/1/Relat%c3%b3rio_hor%c3%a1rio%20flex%c3%advel%20de%20trabalhador%20com%20responsabilidades%20familiares.pdf

LEITÃO, Sara. *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares* in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, VIII, Coimbra: Almedina. 2020.

LOURINHO, José Carlos; ALVES, Maria Teixeira. *Estas são algumas das questões mais comuns em relação ao lay-off* in Jornal Económico. Disponível em:

<https://jornaleconomico.pt/noticias/veja-aqui-algumas-das-questoes-mais-comuns-572665>

MARECOS, Vaz Diogo. *Código do Trabalho Anotado*, 2.^a ed. Coimbra: Coimbra Editora. 2012.

MARTINS, David Carvalho. *Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal* in *A Igualdade nas Relações de Trabalho*, APODIT, Lisboa: AAFDL Editora. 2019.

ÓRFÃO, Adelaide; GOUVEIA, Cristina. *Apontamentos de anatomia e fisiologia da lactação* in *Revista Portuguesa De Medicina Geral E Familiar*, Vol.25 n.º 3, maio. 2009. Disponível em: <https://www.rpmgf.pt/ojs/index.php/rpmgf/article/view/10631/10367>

PEREIRA, Catarina Almeida. *Teletrabalho: pais e mães têm de trocar no máximo a cada seis meses*. Artigo do *Jornal de Negócios*, disponível no seguinte link: https://www.vaassociados.com/xms/files/Teletrabalho_pais_e_maes_tem_de_trocar_n_o_maximo_a_cada_seis_meses_-_Economia_-_Jornal_de_Negocios.pdf

QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder. *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, 6^a edição, Coimbra, Almedina. 2021.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – algumas notas*. Disponível em: https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2018/10/tempo_trabalho_conciliacao_vida_profissional_vida_familiar_dir_trabalho_xcoloquio.pdf.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho*. Parte II- Situações Laborais Individuais. 7^a ed. Coimbra: Almedina. 2019

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho*. Parte IV- Contratos e Regimes Especiais. 1^a ed. Coimbra: Almedina. 2019

Revista Trabalho & Segurança Social n.º 5, maio, Ed. Vida Económica. 1999.

SANTOS, Margarida Sequeira. *Incidências Jus-Laborais da Maternidade*. Tese de Mestrado em Direito das Empresas, Lisboa: Escola de Ciências Sociais e Humanas do ISCTE. 2015. Disponível em: http://carlospintodeabreu.com/public/files/incidencias_jus_laborais_da_maternidade.pdf

SILVA, Rita Canas da. *Suspensão Laboral: Ausência temporária da prestação de trabalho*. Tese de Doutoramento. Coimbra: Almedina. 2017

SOUSA, Lourenço de Sales Parente Silva de - *Equipas Comerciais Do Mercado B2b Pme: Um Instrumento De Medição Da Motivação*. Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Empresas, Lisboa: ISCTE. 2018. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/18737/4/master_lourenco_silva_sousa.pdf

VERDASCA, Daniela Vieira. *Adaptabilidade do tempo de trabalho, banco de horas e horário concentrado*. Tese de Mestrado em Ciências Jurídico-Laborais. Lisboa: Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. 2016.

XAVIER, B. Lobo; CARVALHO, A. Nunes de. *Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE) in Revista de Direito e de Estudos Sociais*, a.55, nºs 1-4, Coimbra: Almedina, jan.- dez. 2014.

JURISPRUDÊNCIA

Ac. do TRC de 08-07-2015 (Proc. 188/14.3TTGRD.C1, Jorge Manuel Loureiro)

Ac. do TRE de 11-07-2019 (Proc. 3824/18.9T8STB.E1, Paula do Paço)

Ac. do TRG de 13-07-2021 (Proc. 4747/20.7T8VNF.G1, Vera Sottomayor)

Ac. do TRL em 27-03-2019 (Proc. 12279/16.1T8LRS.L1-4, Filomena Manso)

Ac. do TRL de 30-06-2021 (Proc. 423/20.9T8BRR.L1-4, Alves Duarte)

Ac. do TRP de 18-05-2020 (Proc. 9430/18.0T8VNG.P1, Teresa Sá Lopes)

Ac. do TRP de 14-07-2021 (Proc. 1617/20.2T8VNG.P1, Rita Romeira)

Ac. do TRP de 19-10-1998 (Proc. 641/98, Machado Silva)

Ac. do STJ de 28-10- 2020 (Proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1, José Feteira)

PARECERES DA CITE

Parecer 51/CITE/2009

Parecer 678/CITE/2018

Parecer 207/CITE/2018

Parecer 1/CITE/2019

Parecer 2/CITE/2019

Parecer 6/CITE/2019

Parecer 498/CITE/2019

Parecer 63/CITE/2022