

PARECER N.º 728/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 5117/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 04.12.2019 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., Operador de Valores, a exercer funções de ..., em
- 1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador e recepcionado pela entidade empregadora em 04/11/2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)Eu, (...)Operador de Valores, (...) nos termos do disposto no Art.º 56 e Art.º 57 da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.Ex. que me seja atribuído um regime horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha irmã, portadora de doença crónica (Trissomia 21/Síndrome de Down) com Atestado Médico de Incapacidade Multiusos de 80% definitiva, da qual sou Tutor por decisão de Tribunal, com início a 01 de Dezembro de 2019, considerando a antecedência de 30 dias, a seguinte modalidade de horário de trabalho:

- Das 9h30 às 10h30 (manhã, dias úteis);
- Das 16h30 às 17h30 (tarde, dias úteis).
- Das 16h00 às 1-7h00 (tarde; fins de semana e feriados);
- Das 1h00 às 2h00 (noite; fins de semana e feriados).

Declaro ainda viver com a minha irmã, em comunhão de mesa e habitação. Segue em anexo documentos comprovativos.

(...)"

1.3. A 23.11.2019, por correio registado, o trabalhador foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)

Após análise da documentação que nos entregou, via carta registada, a 4 de novembro de 2019, relativa ao pedido formulado de atribuição de Horário Flexível, ao abrigo dos artigos 56° e 57° do Código de Trabalho, aprovado pela lei 7/2009 de 12 de fevereiro, vimos informar que o seu pedido é formulado para prestar assistência inadiável e imprescindível à irmã, portadora de doença crónica (Trissomia 21/Síndrome de Down) com atestado médico de incapacidade Multiusos de 80% definitiva da qual é Tutor (ou na linguagem atualizada Acompanhante).

O direito a horário flexível previsto nos artigos 56° e 57° do Código de Trabalho é restrito a progenitores "com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica" que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

Por sua vez, o artigo 64° do Código de Trabalho prevê a extensão de direitos atribuídos aos progenitores ao "adoptante, tutor, pessoa a quem foi deferida a confiança Judicial ou administrativa do menor" desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

É de salientar que dos direitos atribuídos pelo artigo 64° dos adoptantes e tutores foi excluída a situação "ou independentemente da idade e com deficiência ou doença crónica. Isto significa que para os adoptantes ou tutores (sendo o caso em análise o de tutor) o direito a horário flexível só se aplica a favor de menores e não a maiores com

deficiência ou doença crónica, como é o caso da irmã do peticionário que nasceu em 27 de fevereiro de 1974 e tem, portanto, 45 anos.

O pedido de Horário flexível em causa está, pois, fora do disposto nos artigos 56.º, 57.º e 64.º do Código de Trabalho, o que prejudica o direito ao Horário flexível que solicita.

Face ao exposto, no parecer da (...), o pedido não satisfaz os requisitos legais, pelo que deve ser indeferido.

(...)"

- 1.4-** Do processo remetido à CITE não consta apreciação do trabalhador à intenção de recusa.
- 1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do Atestado Médico de Incapacidade Multiuso; cópia do atestado da Junta de Freguesia da área de residência do requerente com a composição do seu agregado familiar; cópia da sentença judicial que nomeia o requerente acompanhante da irmã.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

- 2.3** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as *"políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, (...)"* (Considerando 6), que *"são estabelecidos os requisitos mínimos da (...) licença de cuidador, assim como dos regimes de trabalho flexíveis para trabalhadores que são progenitores, ou cuidadores. Ao facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de progenitores e cuidadores, a presente diretiva deverá contribuir para a consecução dos objetivos consagrados no Tratado em matéria de igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho, de igualdade de tratamento no trabalho e de promoção de um nível elevado de emprego na União"* (Considerando 16).
- 2.5** A mesma directiva, com o objetivo de proporcionar a mulheres e homens com responsabilidades de prestação de cuidados mais oportunidades de continuar a fazer parte da força de trabalho, consagra que cada trabalhador deverá ter direito a uma licença de cuidador de cinco dias úteis por ano. Prevê-se um aumento contínuo das necessidades de cuidados, devido ao envelhecimento da população, razão pela o aumento das necessidades de cuidados deverá ser tido em conta pelos Estados-Membros na elaboração das suas políticas de prestação de cuidados, incluindo no que diz respeito à licença de cuidador ,

sendo incentivados a disponibilizar o direito à licença de cuidador para outros familiares, tais como avós e irmãos.

- 2.6 Prossegue, determinando que *“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. Para o efeito, e com ênfase nas necessidades dos trabalhadores, eles deverão ter o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis, para adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente, se possível, pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho para poderem prestar cuidados”* (Considerando 34). O artigo 3º da Diretiva define “Cuidador”, como, *“um trabalhador que presta cuidados pessoais ou apoio a um familiar ou a uma pessoa que vive no mesmo agregado familiar que o trabalhador e que necessita de cuidados ou de assistência significativos por uma razão médica grave, conforme definido por cada Estado-Membro”* e a propósito da regulação dos regimes de trabalho flexíveis, dispõe no artigo 9º que *“os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores, com filhos até uma determinada idade, de pelo menos oito anos, e os cuidadores tenham o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis para poderem ocupar-se da prestação de cuidados.(...)”*
- 2.7 A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que **“Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes** têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”. (negrito nosso)
- 2.8 O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições

justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

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

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.10 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.11 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível,

entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.9.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos ou independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do

necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No contexto descrito, o trabalhador apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por ser acompanhante, na aceção conferida pela Lei nº 49/2018, de 21 de junho, que substituiu o termo “interdito”, da sua irmã, maior acompanhada, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência e acompanhamento a esse familiar, por ser portadora de trissomia 21, com incapacidade permanente global de 80%.
- 2.15** É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.
- 2.16** A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do

serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.

2.17 A intenção de recusa do empregador prende-se com o facto do direito a horário flexível previsto nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho ser restrito a progenitores "com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica" que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

2.18 E do artigo 64º do Código do Trabalho prever a extensão dos direitos de protecção de parentalidade atribuídos aos progenitores a outras pessoas, designadamente, o adoptante, tutor, pessoa a quem foi deferida a confiança Judicial ou administrativa, apenas mencionar o menor excluindo, independentemente da idade, o filho com deficiência ou doença crónica. No entendimento do empregador, tal significa que para os adoptantes ou tutores (sendo o caso em análise o de tutor) o direito a horário flexível só se aplica a favor de menores e não a maiores com deficiência ou doença crónica, como é o caso da irmã do requerente, pelo que o pedido de horário flexível não reúne os requisitos legais.

2.19 Vejamos se assim é:

O artigo 64º do CT estabelece o seguinte:

"1- O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência e doença crónica;

- c) *Falta para assistência a filho ou a neto;*
- d) *Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;*
- e) *Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;*
- f) *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

2- *Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respetivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador."*

2.20 Nos termos previstos no artigo 9.º do Código Civil, relativo à interpretação da lei, temos a considerar o seguinte:

"1. A interpretação não deve cingir-se à letra da lei, mas reconstituir a partir dos textos o pensamento legislativo, tendo sobretudo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi elaborada e as condições específicas do tempo em que é aplicada.

2. Não pode, porém, ser considerado pelo intérprete o pensamento legislativo que não tenha na letra da lei um mínimo de correspondência verbal, ainda que imperfeitamente expresso.

3. Na fixação do sentido e alcance da lei, o intérprete presumirá que o legislador consagrou as soluções mais acertadas e soube exprimir o seu pensamento em termos adequados."

2.21 Tendo presente as regras relativas à interpretação da lei, interessa proceder à análise do artigo e, desde logo, registar que a sua inserção sistemática é feita na Subsecção IV do Código do Trabalho dedicada à "Parentalidade" e que a *ratio* da norma pretende equiparar aos progenitores, os cuidadores do menor, identificando-se as figuras jurídicas que merecem este estatuto e atribuindo-lhe os mesmos direitos, sem restrição ou limitação do seu alcance e sentido.

- 2.22** As normas de protecção da parentalidade e os direitos que enformam resultam da assunção de que ambos os progenitores têm responsabilidades comuns na educação e no desenvolvimento da criança e que o interesse superior da criança deverá ser a preocupação fundamental dos pais e, por outro lado, no reconhecimento de que a igualdade entre homens e mulheres seja garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração e, concretamente nas políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, por forma a assegurar o correto desenvolvimento e bem-estar da criança.
- 2.23** A evolução social e económica da sociedade nestas matérias e que o direito laboral corporiza, traduziu-se no alargamento do conceito de criança, como destinatário das normas de protecção de parentalidade, de recém-nascido até aos 18 meses, para o de filho até à pré-puberdade, ou seja, até aos 12 anos e para o de filho com deficiência ou doença crónica, sem limite de idade.
- 2.24** Subjacente a este progresso legislativo, releva o reconhecimento da necessidade de prestação de cuidados imprescindíveis e inadiáveis ao bem-estar físico e emocional dos filhos, pelos progenitores ou pessoa equiparada, sobretudo no estágio de desenvolvimento, em que a sua autonomia é inexistente ou muito reduzida e a aquisição de competências motoras, intelectuais e cognitivas é ainda limitada, tornando-os dependentes de terceiros.
- 2.25** Juridicamente, merecem tutela, as pessoas que se encontram nas condições referidas supra e que se identificam como filho menor e filho com deficiência ou com doença crónica, com limites de idade variáveis e atribuição de direitos aos progenitores trabalhadores, com períodos de duração também variáveis, face à protecção legal que se visa acautelar.
- 2.26** A distinguir cada um dos grupos, o facto do Código do trabalho, impor um limite de idade máximo para o exercício dos direitos dos trabalhadores relativos à parentalidade, que se fixa nos 12 anos de idade dos filhos menores não

deficientes ou com doença crónica e sem limite de idade, para os filhos com deficiência ou doença crónica, ainda que não extensível a todos os direitos que visam a protecção dos filhos com deficiência ou doença crónica.

- 2.27** De realçar, que o direito comunitário avança no sentido de ampliar o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar aos cuidadores, definindo cuidador como, "*um trabalhador que presta cuidados pessoais ou apoio a um familiar ou a uma pessoa que vive no mesmo agregado familiar que o trabalhador e que necessita de cuidados ou de assistência significativos por uma razão médica grave, conforme definido por cada Estado-Membro*" – ex vi, artigo 3º da Diretiva 2019/1158/EU do Parlamento e do Conselho, de 20 de junho, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.
- 2.28** Temos assim, que o pensamento do legislador na formulação do artigo 64º do CT, não pretenderá afastar-se da **protecção plena** consagrada legalmente aos sujeitos por ela abrangidos e que são: trabalhadores progenitores com filhos menores de 12 anos, portadores ou não de deficiência ou doença crónica e filhos portadores de deficiência ou doença crónica, sem limite de idade.
- 2.29** Interpretação diversa poderia levar à conclusão defendida pelo empregador e com a qual não se concorda, mas também ao entendimento de que o artigo 64º do CT, na extensão de direitos atribuída abrange os menores até aos 18 anos, considerando que a norma não contém limite de idade expresso e o conceito legal de menor define como menor quem não tiver ainda completado 18 anos de idade, ex vi – artigo 122º do Código Civil.
- 2.30** Ora, tal entendimento não pode proceder, por inadequação com a unidade do regime jurídico da parentalidade, não sendo admissível que, por força de um raciocínio enviesado, ainda que baseado num elemento literal, se concedesse maior protecção a menores, que já não carecem de apoio e acompanhamento e se excluíssem pessoas equiparadas a filhos, que

continuam a necessitar de cuidados e acompanhamento, ainda que sejam maiores de idade.

- 2.31** Do nº 2 do artigo 64º do CT, resulta uma limitação dos direitos que beneficiam da extensão de direitos atribuídos aos progenitores, face aos direitos de parentalidade previstos no artigo 35º do CT, verificando-se que do elenco dos direitos que beneficiam dessa extensão, encontram-se licenças e regimes de trabalho que visam, em concreto e de forma exclusiva, a assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou a redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica.
- 2.32** Com efeito, a licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, prevista no artigo 53º, restringe os sujeitos da licença, aos filhos com deficiência e doença crónica, sem limite de idade e consta da extensão de direitos atribuídos a progenitores, na alínea b) do nº 2 do artigo 64º do CT, pelo que falece a interpretação do empregador de que o nº 1 do artigo 64º do CT apenas tem aplicação a menores não portadores de deficiência ou doença crónica.
- 2.33** O direito à conciliação da vida profissional e da vida familiar encontra acolhimento na extensão de direitos atribuídos a progenitores expresso através da atribuição dos seguintes direitos: Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica; Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares e do Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, inexistindo qualquer restrição ou limite das norma para as quais remete, pelo que o seu sentido e alcance não devem sofrer qualquer alteração.
- 2.34** Tal significa que o tutor ou acompanhante equiparado a progenitor tem direito a requerer autorização de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, observados os pressupostos legais do artigo 56º do CT. A saber: ser trabalhador progenitor ou pessoa equiparada com filho ou pessoa equiparada, menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho

ou pessoa equiparada com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

- 2.35** Face às razões explanadas supra, o trabalhador tem direito a horário flexível ao abrigo do artigo 56º do CT, conjugado com o nº 1 e alínea f) do nº 2 do artigo 64º do CT, por ser acompanhante legal da irmã portadora de deficiência, que com ele vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.36** Questão diversa da legitimidade para o exercício do direito, prende-se com o facto de analisar se o trabalhador formulou o pedido de horário flexível com todos os requisitos legais exigíveis, devendo o trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.37** Da leitura do pedido, verifica-se que o mesmo é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, mencionando, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize. O trabalhador limita-se a indicar períodos de 1 hora/cada, no início da manhã e no final da tarde, para os dias úteis e períodos de 1 hora/cada no final da tarde e noite para os fins de semana e feriados, sem referir as horas de início e termo do período normal de trabalho diário que pretende e que devem corresponder ao número de horas para as quais se vinculou contratualmente.
- 2.38** Na medida em que apenas o/a trabalhador/a conhece os condicionalismos da sua vida familiar e pessoal, tal explica a opção do legislador de possibilitar ao trabalhador/a a escolha do período normal de trabalho, como forma de melhor conciliar a sua vida profissional com a familiar, pelo que a indicação do horário não deve ser formulada de forma vaga e genérica ou imperceptível, que não permita perceber qual o horário efetivamente pretendido, dentre os vários horários praticados pela entidade empregadora.

- 2.39** A indicação do horário pretendido constitui assim, um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário.
- 2.40** Esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.41** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.42** Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho.
- 2.43** A este propósito será de relembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, que deverá fundamentar a eventual impossibilidade de conceder o regime de horário solicitado de forma a demonstrar inequivocamente a impossibilidade de funcionamento do serviço e/ou a impossibilidade de substituir o/a requerente. Caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.

- 2.44** Cumpre referir que pode sempre o trabalhador, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.
- 2.45** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

- 3.1. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.