

PARECER N.º 571/CITE/2022

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

Processo nº CITE-FH/2535/2022

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **19 de julho de 2022**, por carta registada com aviso de recepção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de técnica de desporto.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por carta registada com aviso de recepção, no dia **20 de junho de 2022**, através do qual declarou, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, que é mãe de um menor, com 9 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e que o marido não tem o horário flexível, nem possibilidade de ter.

1.3. A trabalhadora solicitou assim que nos termos dos referidos normativos lhe seja elaborado horário flexível com entrada às 8h00 e saída às 16h00h, com intervalo para descanso de 40 minutos, de segunda-feira a sexta-feira com início no dia 1 de Setembro de 2022, devendo o mesmo ser mantido até pelo menos 08-06-2026 (data em que o menor completa 13 anos de idade).

1.4. A trabalhadora junta ao seu pedido uma declaração elaborada nos termos do artigo 57º do Código do Trabalho através da qual atesta que seu filho nascido em 08/06/2013, vive consigo em comunhão de mesa e habitação, e cópia do seu documento de identificação e do documento de identificação do menor.

1.5. A entidade empregadora, por carta registada e comunicação eletrónica enviada à trabalhadora em **12 de julho de 2022**, manifestou **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…) Analisado o pedido formulado por V/Exa. relativo à flexibilização do horário de trabalho que foi recebida por nós no passado dia 22 de junho de 2022, e que mereceu a n/ melhor atenção, vimos comunicar que, nos termos



e para os efeitos do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, consideramos que tal pedido deve ser indeferido por imperiosos motivos relacionados com o funcionamento da empresa que infra melhor se explanarão.

Ora, examinado o impacto da implementação no serviço do horário requerido por V. Exa., concretamente, nos termos solicitados, isto é, sendo o mesmo compreendido entre as 08h00 e as 16h00, com pausa para almoço de 40 minutos “de segunda-feira a sexta-feira”, a ter início no dia 01 de setembro de 2022 e término a 08 de junho de 2026, tendemos a considerar que tal horário toma impraticável o funcionamento do estabelecimento onde a trabalhadora exerce atividade.

Senão vejamos:

A ..., é uma empresa municipal que se dedica à promoção e gestão de equipamentos coletivos e prestação de serviços na área da educação, ação social, cultura, saúde e desporto, tendo à sua responsabilidade, designadamente, as Piscinas ... e respetivo complexo desportivo e as Piscinas ...

Tais equipamentos municipais têm o seguinte horário de funcionamento:

1. Piscinas ... - nos dias úteis entre as 07h30 e as 22h00, ao sábado entre as 08h00 e as 19h00 e ao domingo entre as 09h00 e as 13h00, sendo tais períodos sempre contínuos; no mês de agosto, aplica-se o horário de verão, ou seja, diariamente, entre as 09h00 e as 19h00.

2. Piscinas ... - nos dias úteis entre as 08h00 e as 22h00, com pausa para almoço entre as 12h00 e as 14h00, ao sábado entre as 08h00 e as 19h00, com pausa para almoço entre as 13h00 e as 14h40 e ao domingo entre as 09h00 e as 13h00; no mês de agosto, aplica-se o horário de verão, ou seja, diariamente entre as 09h00 e as 19h00.

Em ambos os equipamentos municipais supra referidos, a ... tem à disposição dos utentes as seguintes aulas na piscina:

- a. natação pura;
- b. hidroginástica;
- c. natação terapêutica;
- d. natação para bebés;
- e. hidrobike;
- f. aquapilates; e
- g. natação para colégios.

Ora, a Requerente celebrou, em 1 de setembro de 2001, contrato de trabalho com a ..., através do qual se obrigou à prestação da atividade relativa à categoria profissional de técnico de desporto, para exercer as funções de professora de natação, na sede da Primeira Outorgante com o período normal de trabalho de 40h (quarenta horas) semanais.

A ..., para o que aqui interessa, isto é, no que concerne aos trabalhadores que exercem funções similares às da Requerente e que prestam funções nas Piscinas ..., celebrou contrato de trabalho com cinco trabalhadores com a categoria de técnico de desporto (tal como a Requerente). Dos cinco trabalhadores suprarreferidos, três foram contratados para exercer as funções de professor de natação, um para exercer as funções de professor de ginásio,



e, um outro, para exercer, cumulativamente, as funções de professor de natação e de professor de ginásio.

Isto posto, atualmente, a ... tem quatro trabalhadores a trabalhar nas Piscinas ... que exercem as funções de professor de natação. Como é do seu conhecimento, a ... sempre pautou por distribuir e equilibrar, tanto quanto possível, conjugadamente com as exigências do serviço, a maior flexibilização possível entre a vida familiar e a atividade profissional dos trabalhadores já que, de acordo com as orientações e valores que movem a aludida empresa, tal conciliação é imprescindível para que os trabalhadores se sintam recompensados pelo seu trabalho.

Com efeito, a Requerente é a única trabalhadora com qualificações e experiência para lecionar as aulas de natação terapêutica e de natação para bebés, razão pela qual, a trabalhadora exerce funções nos dois equipamentos municipais da Requerida (Piscinas ... e Piscinas ...), de forma a que possam existir as aludidas aulas em ambos.

Tais aulas têm uma elevada importância para a ... porquanto os utentes que as procuram são pessoas com capacidades motoras reduzidas e/ou debilitadas e necessitam das mesmas para ajudar ao desenvolvimento dessas capacidades, estimulando determinados músculos e, em alguns casos, prevenir o agravamento de problemas já existentes.

Ora, é essencial que, pelo menos duas vezes de segunda a sexta-feira e uma vez ao sábado, a ... possa proporcionar estas aulas em horário pós-laboral, atento o facto de que a substancial maioria dos utentes que as procuram são crianças que durante o dia têm obrigações escolares e adultos que têm obrigações profissionais. Pelo que, caso não existam aulas fora do horário "laboral", isto é, a partir das 16 horas nos dias de semana e, ainda, num dia não útil, a maioria dos utentes não teria possibilidade de usufruir das mesmas.

Com efeito, a atribuição do regime horário solicitado deve ser balizada pelas concretas especificidades de cada caso e pela margem de manobra que existe quer por parte do trabalhador, quer por parte do empregador, de acordo com o exposto pelos mesmos no momento procedimental adequado.

Como V. Exa. compreenderá, caso a empresa aceitasse o pedido a que agora se responde, nos termos solicitados, a ..., ver-se-ia forçada a cancelar todas as aulas de natação para bebés e de natação terapêutica que têm lugar quer durante a semana após as 16 horas, quer ao sábado de manhã, o que não pode ser uma solução devido aos amplos inconvenientes que acarretaria para a empresa e para os utentes.

Com efeito, no que diz respeito às aulas de natação para bebés, não obstante o facto de os utentes serem os próprios bebés, é certo e sabido que são os pais e/ou os encarregados de educação dos mesmos que os levam às aulas e aguardam pelo seu término para os recolher. Pelo que, é essencial que este tipo de aulas seja lecionado quando os pais dos bebés utentes têm disponibilidade para se deslocar às Piscinas - o que, por motivos profissionais, na grande maioria dos casos, apenas acontece em horário pós-laboral ou em dias não úteis - para que estes possam frequentar as aulas.

Por essa mesma razão, a ... distribui as diferentes aulas de natação, no horário semanal quer das Piscinas de ..., quer nas Piscinas de ..., de forma a que as aulas de natação para bebés sejam sempre lecionadas nos dias úteis a partir das 16 horas e em dias não úteis.

Ora, caso as aulas de natação para bebés não sejam lecionadas em horário pós laboral, não haverá utentes a frequentar as mesmas.

Como V. Exa. certamente compreenderá, o horário requerido é integralmente incompatível com os horários das aulas de natação para bebés que, como supra referido, acarretam a exigência de serem, imperativamente, após as 16 horas em dias úteis e em dias não úteis.

Pelo exposto, não obstante os significativos inconvenientes para os utentes bebés e para os pais, caso V. Exa. não esteja disponível para lecionar as aludidas aulas em horário “pós laboral” e uma vez que nas Piscinas ... apenas são lecionadas nesse mesmo horário, tal terá um impacto financeiro considerável para a empresa.

Senão vejamos,

É comum entre os pais e/ou encarregados de educação dos bebés utentes que frequentam as aulas de natação para bebés que, também aqueles, frequentem outros tipos de aulas, seja de natação ou ginásio, no complexo das Piscinas ..., enquanto aguardam pelo término das aulas dos bebés. Ora, caso as aulas de natação para bebés deixassem de existir- por não haver trabalhadores disponíveis para as lecionar após as 16 horas e ao sábado de manhã- os pais dos bebés que recorrem a outros serviços enquanto aguardam pelo fim das aulas daqueles, também deixariam de os frequentar, o que agravaria o impacto e conómico na empresa.

Assim, sempre se dirá que, caso a ... aceitasse o pedido de trabalho em regime de horário flexível nos exatos termos requeridos por V.Exa., - sem prejuízo dos outros fundamentos de recusa essenciais, como infra se verá-, o que por mero exercício de raciocínio se concebe, tal provocaria à empresa implicações sérias, financeira e economicamente, o que, como compreenderá, não poderá ser admitido.

Acresce que, existe um outro trabalhador da ... que exerce funções de professor de natação (mas não de natação terapêutica ou de natação para bebés) e que, tal como V.Exa., tem também um filho menor de 12 anos, motivo pelo qual poderá, potencialmente, pedir o regime de trabalho em horário flexível. Ora, caso a ... aceitasse o pedido formulado pela Requerente, em respeito pelo princípio da igualdade, ver-se-ia forçada a aceitar os demais (considerando que os mesmos preencheriam os pressupostos legais para o efeito) e, conseqüentemente, aceitar o pedido do aludido trabalhador.

Ora, como facilmente se alcança, tal faria com que passassem a existir apenas dois professores de natação disponíveis para, durante os dias úteis, a partir das 16 horas, lecionarem as aulas de natação aos utentes, tal como sucederia ao sábado de manhã.

De acordo com o mapa de aulas que a ... tem à disposição para os utentes, a partir das 16 horas, de segunda a sexta-feira, chegam a suceder, quase de modo ininterrupto, duas aulas em simultâneo. Isto posto, a aceitação do pedido de horário flexível, nos termos solicitados pela Requerente, de ambos



os professores de natação com filhos menores de 12 anos, faria com os restantes trabalhadores que são, igualmente, professores de natação e que se encontrariam disponíveis, não pudessem beneficiar de pausas de descanso a partir desse horário, tendo inclusive de prestar trabalho, de segunda a sexta-feira – todos os dias da semana –, a partir das 16 horas, bem como ao sábado.

Assim, caso a ... aceitasse o requerimento de horário flexível nos termos solicitados, jamais poderia (i) manter o seu horário de funcionamento e permitir que os utentes usufríssem das aulas após as 16:00 horas, designadamente, de aulas de natação terapêutica e de natação para bebés ou (ii) impedir os demais trabalhadores que exercem funções semelhantes às da Requerente de ter pausas após as 16 horas de segunda a sexta-feira e ao sábado de manhã, e, como compreenderá, tal solução não é possível para a empresa nem justa e adequada para os demais trabalhadores.

Ademais, o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que foi solicitado por V. Exa., isto é, com uma “pausa para almoço de 40 minutos” sempre consubstanciará uma ilegalidade pelo que tal não poderá ser aceite pela ... Isto porque, de acordo com o vertido na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º e n.º 1 do artigo 213.º, ambos do Código do Trabalho, todos os trabalhadores deverão usufruir de um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas.

Assim, sempre se dirá que o pedido formulado pela Requerente carece de um dos pressupostos essenciais para que possa ser concedido, pelo que, não obstante os demais fundamentos para a recusa, este sempre será um deles. A acrescer a tudo o supra exposto, sempre se dirá que, nos termos da mais recente jurisprudência nacional (designadamente os Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 23 de outubro de 2019 e de 29 de janeiro de 2020, proferidos, respetivamente, no âmbito dos processos n.º 13543/19.3T8LSB da relatora ... e o n.º 3582/18.OT8LRS.L1-4 do Relator ...), o horário flexível trata-se de um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos trabalhadores o cumprimento das suas responsabilidades familiares, no entanto, tal flexibilização limita-se à definição das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e não à das pausas em dias feriados, sábados e domingos. Aliás, caso tal não acontecesse, o empregador veria o seu poder de direção totalmente esvaziado. Assim, a jurisprudência tem entendido que o trabalhador, ao indicar as horas de início e termo, deve deixar alguma margem ao empregador, por forma a que este possa efetivamente concretizar o horário de trabalho daquele.

Deste modo, tendo em conta (i) os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores com funções semelhantes às da Requerente, designadamente, quanto aos horários em que lecionam as aulas de natação e o tipo de aulas lecionadas conforme a formação individual de cada um; (ii) o número de trabalhadores existentes para a função, o mapa de aulas semanal proporcionadas pela empresa e os utentes que frequentam as mesmas; (iii) a compatibilização necessária entre a vida familiar e a atividade profissional necessária a todos os trabalhadores; (iv) o princípio da igualdade e da equidade que obriga a empresa a tratar todos os trabalhadores da mesma forma, não privilegiando nem prejudicando nenhum trabalhador e, por

fim, (v) a lei e a jurisprudência nacional, impõe-se recusar o pedido formulado de alegado horário flexível, porque, como ficou demonstrado, o solicitado deferimento acarretaria sérios prejuízos para o normal e eficiente funcionamento da “...”.”

1.6. A entidade empregadora junta ainda o mapa de horários relativo ao último trimestre da trabalhadora requerente e o dos/as trabalhadores/as com funções idênticas às daquela.

1.7. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora se tenha pronunciado relativamente aos fundamentos da intenção de recusa.

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

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

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

utilizá-las de forma equilibrada”.

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

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à

proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

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

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

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

a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

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

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

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

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

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

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

do estabelecimento/serviço.

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

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.**

2.28. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à

igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.31. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.32. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

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

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.35. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho com

nove anos de idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, de segunda a sexta feira, com entrada às 8.00H e saída às 16.00h, e com pausa para almoço de 40 minutos, a iniciar no dia 1 de Setembro de 2022, devendo o mesmo ser mantido até pelo menos 08-06-2026 (data em que o menor completa 13 anos de idade).

2.36. Relativamente ao pedido da trabalhadora cumpre esclarecer que o artigo 56º do Código do Trabalho consagra o direito a prestar trabalho em regime de horário flexível aos trabalhadores e trabalhadoras com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação. Neste pressuposto é entendimento da CITE (v. entre outros Parecer 70/12 disponível em www.cite.gov.pt) que o limite legal para o exercício deste direito é o dia em que a criança atinge os 12 anos, ou seja, até ao dia em que aquele perfaz os 12 anos de idade, dado que a partir desse dia, o filho inicia o seu décimo terceiro ano de vida que se completará 365 dias depois.

2.37. Reduzindo ao limite legal a duração do pedido da trabalhadora, diremos ainda relativamente ao pedido da trabalhadora que, segundo declaração da entidade empregadora, foi a mesma contratada, em 1 de setembro de 2001, obrigando-se a prestação de atividade profissional inerente à categoria de técnico de desporto, com o período normal de trabalho de 40h (quarenta horas) semanais. Esta declaração não mereceu contraditório pela trabalhadora.

2.38. O artigo 213º do Código do Trabalho determina que “o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.”

2.39. A trabalhadora solicita a redução do período de intervalo para descanso para 40 minutos diários, considerando a entidade empregadora que esta redução é contrária à lei.

2.40. Não entendemos que assista razão à empregadora, porquanto, o legislador, ao pretender que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deva estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, não quis impor ao empregador uma

duração mínima para esse intervalo, dado tratar-se de um intervalo de descanso de um horário de trabalho específico para trabalhadores com direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por terem filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação.

2.41. O que vale por dizer que se torna compreensível, numa perspectiva de inserção sistemática e interpretação teleológica do regime legal em discussão, qualquer eventual e possível diferença entre o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível e o intervalo de descanso de um horário de trabalho comum, já que o intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível pode não ter uma duração mínima de uma hora.

2.42. Tem sido, aliás, entendimento desta Comissão - em pareceres anteriores - que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23 de setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho.

2.43. De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.

2.44. Outra coisa é considerarmos o impacto do período de intervalo de descanso solicitado pela trabalhadora no período normal de trabalho diário fixado, como vimos, em 40 horas semanais. É que, dentro da amplitude diária solicitada pela trabalhadora (das 08h00 às 16h00 de segunda a sexta), se subtrairmos os 40 minutos de intervalo para descanso, teríamos o tempo de trabalho efectivo diário reduzido a 7h20m diários (equivalentes a 36h40m semanais), o que, em abstrato, não permitiria o cumprimento do período normal de trabalho de 40 horas semanais a que a trabalhadora se encontra vinculada.

2.45. Como entende Francisco Liberal Fernandes (in O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, p. 40 e ss) o artigo 57º do Código do Trabalho regula quatro aspetos essenciais do procedimento indispensável ao exercício do direito de trabalhar em regime de horário flexível. "(...) O primeiro consiste no facto de ser ao trabalhador a quem cabe a escolha

da modalidade de trabalho que pretende usufruir (...). O segundo tem a ver com a indicação dos elementos que o trabalhador deverá apresentar à entidade empregadora no caso de pretender trabalhar a tempo parcial ou em horário flexível. (...) O terceiro diz respeito ao procedimento no caso de o empregador recusar a pretensão do trabalhador (...) O quarto aspecto está relacionado com as formas através das quais se considera aceite pelo empregador o requerido pelo trabalhador (...)"

2.46. É justamente no contexto dos elementos que o/a trabalhador/a deve apresentar à entidade empregadora que assentam, em nosso entendimento, os requisitos de admissibilidade do pedido, e que, no caso concreto, não se mostram preenchidos uma vez que o pedido da trabalhadora não permite o cumprimento do período normal de trabalho acordado.

2.47. Neste pressuposto entendemos que não estão reunidos os requisitos formais para que possa ser acolhida e analisada a pretensão da trabalhadora, ficando assim prejudicada a análise das exigências imperiosas de funcionamento da empresa alegadas na intenção de recusa.

2.48. Saliente-se no entanto que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.49. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

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

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

3.1. A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... **que, querendo, e na ausência de acordo com a entidade empregadora, poderá a todo o tempo apresentar novo pedido de horário flexível que cumpra os requisitos legalmente definidos.**

3.2. A empregadora deve ainda assim proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo trabalhador, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE AGOSTO DE 2022