

PARECER N.º 296/CITE/2024

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 FH/1125/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **21 de fevereiro de 2024**, por carta registada, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. Por carta registada com AR, datada de 25 de janeiro de 2024, a trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por via do qual solicitou autorização para, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12.02), e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, prestar trabalho em regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho com 13 anos de idade, que sofre de perturbação do ..., carecendo por isso de cuidados especiais e acompanhamento diário, e com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação.

1.3. A trabalhadora propõe que o horário seja elaborado de segunda-feira a sexta-feira (dias úteis) das 08h00 às 17h00 ou das 09h00 às 18h00 (constituído por uma plataforma fixa de 5 horas entre as 09h00 e 12h00 e entre as 15h00 e as 17h00); e aos sábados das 08h00 às 17h00 ou das 09h00 às 18h00 (constituído por uma plataforma fixa de 5 horas entre as 09h00 e 12h00 e entre as 15h00 e as 17h00), com descanso semanal aos domingos.

1.4. A trabalhadora junta ao seu pedido um relatório clínico da ..., de 5 de janeiro de 2024, que declara que *o filho apresenta critérios de diagnóstico para uma perturbação do ... sem compromisso cognitivo.*

1.5. Por carta de **5 de fevereiro de 2024**, a entidade empregadora veio manifestar **intenção de recusar o pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...) Esta empresa rececionou um pedido de horário flexível da trabalhadora, ..., admitida em 10/10/2002, a exercer funções de ..., na nossa loja sita em na ..., para “prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho (...), maior de 12 anos.

Salienta-se que desde o seu local de trabalho á sua residência não são mais de 500 metros.

Assim e de acordo com o estipulado no n.º 3 e 4 do art.º 57 do código do trabalho, vimos pela presente comunicar a V. Exa. a decisão desta empresa relativa ao seu pedido de horário flexível:

No caso em concreto:

1 - O horário flexível esta previsto nos artigos 56.º. e 57 do código do trabalho:

Refere o art.º. 56 no seu nº1:

1 - O trabalhador 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 tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 — Tal como refere a trabalhadora no seu pedido, a questão de filho menor de 12 anos não tem aqui qualquer relevância pois o filho para a qual solicita o horário flexível já tem mais de 12 anos, conforme nos refere a trabalhadora (não nos foi enviado copia do cartão de cidadão do menor em causa para comprovar a idade do menor).

3 — Então e neste caso em concreto, a questão prendesse em saber se o filho maior de 12 anos é ou não portador de deficiência ou doença crónica, pois até à presente data a trabalhadora não juntou qualquer documento que fizesse prova de tal facto, como lhe competia.

4 — A trabalhadora, apesar de ter declarado que o filho menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação, e não obstante ter apresentado um único “Relatório Clínico”, do mesmo não se retira elementos essenciais a saber:

- Que o menor padeça de doença crónica ou deficiência;

- Que padeça de ...;

- O grau/gravidade de ...;

- As necessidades efetivas derivadas desse eventual grau de ...

- Não refere as necessidades específicas e especiais do menor relativamente ao acompanhamento e cuidados da mãe, nem sequer no âmbito do ensino escolar.

5 - Efetivamente, o referido “Relatório Clínico” expressa apenas que o menor apresenta “critérios de diagnóstico para uma perturbação do ..., sem compromisso cognitivo”, que não concluiu “... avaliação psicológica ... nem prova ..., que poderiam para complementar a avaliação clínica” e que “neste momento não se encontra medicado com psicofármacos”.

6 - De salientar, e salvo melhor entendimento, o atestado médico de incapacidade multiuso seria o documento mais idóneo para comprovar a incapacidade/deficiência do menor. O Atestado Médico de Incapacidade Multiuso identifica o grau de incapacidade que foi reconhecido à pessoa com deficiência e por norma, é o documento que serve de comprovativo da incapacidade da pessoa.

7 — Acresce que, a trabalhadora não junta qualquer documento que prove que o menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação, como lhe competia por força do art.º. 57 do CT.

8 - Mais, não refere o prazo pretendido da aplicação da medida. (...).”

1.6. Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, no dia 19 de fevereiro de 2024, nos seguintes termos:

“(…) Assim e desde logo não descortino a relevância, para a questão em apreço, de residir relativamente próximo do meu local de trabalho, já que esse não é um argumento válido quer para se requerer ou não

a flexibilidade de horário, ou e mais relevantemente para se recusar (ou não) esse pedido de flexibilidade.

No demais, importa referir que não é verdade que no meu pedido de horário flexível não tenha referido o prazo pretendido para a aplicação da medida, não só porque solicitei que me fosse concedido o regime de horário flexível pelo prazo legalmente estatuído nos artigos 56.º e 57.º do Cód. Trabalho, como e também cheguei inclusivamente a sugerir o horário de trabalho pretendido, com plataformas fixas de horas de serviço.

No entanto, e a este propósito sempre será curial também salientar que tendo informado que foi diagnosticado ao meu filho (de 13 anos de idade) uma perturbação do ..., e desconhecendo como esta patologia se irá desenvolver no futuro, se com tendência para se agravar ou se pelo contrário para ser controlada, parece evidente que não poderia avançar com um prazo para a aplicação daquela flexibilidade de horário que não fossem os prazos legalmente estatuídos na legislação laboral, ou seja, com início logo que possível após aquele pedido, e pelo prazo máximo legalmente estabelecido

Por outro lado, e no que tange com a invocação de que não foi junto qualquer documento que comprove a situação clínica do meu filho, será de salientar que foi junto um relatório médico/clínico que atesta precisamente que foi diagnosticada ao meu filho uma perturbação do ..., perturbação esta que, para o caso de desconhecermos, se trata de distúrbios do neuro desenvolvimento caracterizado por uma deficiente interação de comunicação social, padrões estereotipados e repetitivos de comportamento e desenvolvimento intelectual irregular, e embora possa ser frequentemente acompanhado por algum retardamento mental, tal não significa que se verifique em todos os casos de diagnóstico, motivo pelo qual o pedido de junção de “Atestado Médico de Incapacidade Multiuso” não tem qualquer razão de ser, desde logo porque esse documento serve para atestar o grau de incapacidade que foi reconhecida à pessoa em questão, sendo que no caso do meu filho não se invocou qualquer tipo de deficiência, mas sim uma situação clínica do espectro autista, o que é bem diverso.

Na verdade, o autismo é uma condição médica do sistema nervoso central que se manifesta normalmente na infância e que se caracteriza por dificuldades na comunicação e na interação social e por comportamento, interesses e actividades repetitivos e estereotipados, o que é precisamente o que se verifica com o meu filho, daí a necessidade que tenho em o acompanhar mais de perto, já que o mesmo necessita de cuidados específicos e de acompanhamento e sobretudo supervisão diário (por exemplo para se vestir, para se alimentar, para se deslocar para a escola e desta para casa), no entanto, dadas as dificuldades de interação social que o mesmo apresenta, são poucas as pessoas com que o mesmo interage e de quem aceita ajuda, como, aliás podem verificar dos relatórios escolares da escola do Ismael que agora junto.

No que tange com a falta de junção de documento que prove que o meu filho vive comigo, e com o devido respeito, o art. 57.º do Cód. Trabalho apenas refere que é necessário declarar-se que o menor vive com a requerente em regime de comunhão de mesa e habitação, o que efectivei, nada referindo quanto à obrigatoriedade de se proceder à junção de um documento que comprove isso mesmo. Contudo, e para que não possam restar dúvidas quanto ao facto do meu filho residir (ou não) comigo, junto a declaração de agregado familiar comunicada à Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), bem como certidão colhida dos serviços informáticos da AT, nas quais se pode aferir que a morada do meu filho é precisamente no local da minha residência. (...)

1.7. Como refere a trabalhadora juntou à sua apreciação um documento comprovativo da morada de residência e da composição do agregado familiar, e ainda um relatório do Serviço de Psicologia e Orientação (S.P.O).

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

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

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

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

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

2.32. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

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

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

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

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

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho com 13 anos de idade, que sofre de perturbação do ..., carecendo por isso de cuidados especiais e acompanhamento diário, e com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação. Propondo que o horário seja elaborado de segunda-feira a sexta-feira (dias úteis) das 08h00 às 17h00 ou das 09h00 às 18h00 (constituído por uma plataforma fixa de 5 horas entre as 09h00 e 12h00 e entre as 15h00 e as 17h00); e aos sábados das 08h00 às 17h00 ou das 09h00 às 18h00 (constituído por uma plataforma fixa de 5 horas entre as 09h00 e 12h00 e entre as 15h00 e as 17h00), com descanso semanal aos domingos.

2.38. Formalmente o pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, não se levanta aqui a exigência de requisito de forma que não tenha sido cumprido.

2.39. Todavia, a verdade é que, o relatório clínico que apresenta, salvo devido respeito e melhor entendimento, não é conclusivo quanto ao diagnóstico alegado, circunstância que se releva sobremaneira importante para que possa enquadrar-se no âmbito de aplicação do artigo 56º do Código do Trabalho, uma vez que a criança/jovem já tem mais de 12 anos.

2.40. Com efeito, do relatório clínico da ... que o filho da requerente apresenta critérios de diagnóstico para uma perturbação ... sem compromisso cognitivo.

2.41. Não pondo em causa as informações que nele se colhem e que fundamentam o pedido da trabalhadora, seria quanto a nós relevante que viesse a ser apresentada informação clínica segura e conclusiva de que o diagnóstico confere efetivamente com uma perturbação do ...

2.42. Sem prejuízo, saliente-se 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.

2.43. E que, 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.

2.44. 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 e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

3.1. A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... que, querendo, poderá a todo o tempo formular novo pedido que especificamente ateste que a criança sofre, de facto, de uma perturbação ...

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 13 DE MARÇO DE 2024,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE**



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA A MESMA ATA.