

PARECER N.º 739/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/3285/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **11 de junho 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. A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora em **13 de maio de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de 3 anos, propondo a elaboração do seu horário de segunda a sexta-feira, das 06h00 às 14h00, de acordo com o estabelecido no horário normal de trabalho (8 horas/dia, 40 horas semanais).

1.3. A trabalhadora declarou que vive em comunhão de mesa e habitação com o/a filho/a e juntou ao pedido um documento comprovativo da composição do agregado familiar.

1.4. No dia **31 de maio de 2024**, por carta registada remetida à trabalhadora, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar o pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...)1. Sobre o pedido em si, teve esta empresa em consideração o seguinte:

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

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

Dispõe o n.2 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido.

O que iremos fazer de seguida:

- Foi V. Ex. contratada desde 03 de Outubro de 2019 para a categoria profissional de Motorista e, como tal, presta a sua atividade em qualquer local abrangido pelos contratos de prestação de serviços celebrados com a e os seus clientes, em deslocação no território nacional;

II - Em conformidade, recebe V. Ex. uma retribuição específica por essa categoria, por se tratar da realização de uma atividade com elevado grau de autonomia e imprevisibilidade da duração concreta dos serviços a serem realizados fora das instalações do empregador;

III - Tal como é do seu conhecimento, a Passou por um período alargado de dificuldades económicas face às medidas altamente restritivas de circulação que a pandemia acarretou, desde 15 de Abril de 2020 a 14 de Outubro de 2021, tendo concertado todos os esforços possíveis para manter os contratos de trabalho e havendo agora que recuperar o nível dos contratos de prestação de serviços que foram perdidos com a pandemia para garantir a sua solvabilidade;

IV - Na empresa existem mais oito motoristas de âmbito nacional, existindo rotatividade por todos;

V - A imprevisibilidade dos serviços de transporte acarreta, como sabe, grande dificuldade em estipular um horário de trabalho fixo, dadas as distâncias percorridas e os serviços de carga e descarga que deverão ser efetuados, previamente ao regresso à residência - isto para além da possibilidade de ocorrerem acidentes e avarias no trajeto;

2. Face ao acima exposto, estando V. Ex. empregada na Empresa há já 4 anos e seis meses, conhece perfeitamente as implicações e dificuldades inerentes à sua categoria profissional, não obstante o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, conforme consagrada no Código do Trabalho.

3. Sendo certo que, o horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, deveria V. Ex., salvo melhor opinião em contrário, informar esta empresa quais são as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido.

O que V. Ex. não fez.

4. A Empresa poderá ter em atenção os serviços de transporte que lhe adjudica, de modo a permitir que possa acompanhar a sua filha menor, com 9 anos de idade, tendo inclusive já por várias vezes anuído a alguns pedidos da mesma. Quando iniciou a sua actividade nesta empresa a sua filha tinha cinco anos e nunca lhe foi negado que pudesse acompanhar a mesma.

5. Porém, o que não podemos fazer é deixar de cumprir os serviços de transporte para com os nossos clientes, quando não existam outros motoristas a quem possamos atribuir o respetivo serviço, estando V. Ex. disponível e tendo sido contratado para os realizar e receber a retribuição específica para a sua categoria profissional.

6. Veja-se que, os serviços de transporte são realizados com destinos diversificados no âmbito nacional, tendo os motoristas direito ao seu descanso obrigatório e sadio, o que aumenta a duração da prestação do serviço e não existindo maneira de contornar a especificidade do seu trabalho, dado ser prestado fora e longe das nossas instalações.

7. A dinâmica do serviços de transporte a que a empresa se dedica depende da gestão contínua dos motoristas a seu cargo, na medida em que um serviço pode ser realizado em um dia e dentro do horário de trabalho diário que requer, mas o serviço imediatamente seguinte poderá acarretar a necessidade de tal lhe ser impossível.

8. Como bem sabe:

a) Quando entrou nesta Empresa a mesma tinha duas rotas de encomendas, sendo que, actualmente tem quatro;

b) Estamos dependentes de terceiros que vêm descarregar os jornais e encomendas nas nossas instalações;

- c) Temos recolhas específicas com horário previamente delimitado/acordado às 16.00 horas;
- d) Cada motorista está na sua rota;
- e) A sua entidade patronal não as consegue alterar;
- f) Não tem capacidade económica para pagar a mais dois funcionários nem adquirir mais duas viaturas;
- g) Aplicando o horário pretendido como é que vai distribuir as encomendas?
- h) Temos estabelecimentos comerciais com horários de entrega e recolha de encomendas.

O horário que pretende não pode existir para fazer a sua rota.

9. Na prática, o que está inerente ao seu pedido de horário flexível (mas fixo) é a atribuição de serviços de transporte ao longo, sensivelmente, da zona metropolitana de residência de modo a que possa parar o veículo às 14h00 e deslocar-se para a sua residência.

10. Ora, os nossos clientes não têm qualquer periodicidade na requisição dos serviços de transporte que nos permita aplicar-lhe antecipadamente um horário como o que pretende.

11. Pois, se o serviço que lhe for atribuído, por não existir outro motorista disponível para o efeito, for para o Norte, para o Sul, para o Centro, entre outros, não realiza o serviço? Fica a empresa sem possibilidade de cumprir com o acordado com os seus clientes? Tal é suscetível de colocar em risco a subsistência da empresa e manutenção dos postos de trabalho.

12. A Empresa, trabalha/presta serviços à ... (jornais) e ... (encomendas) e tem de respeitar as directivas, os horários e as regras da ..., sob pena de ficar sem o contrato.

13. A Empresa não presta serviços de distribuição a mais nenhuma empresa, estando assim totalmente dependente economicamente da

14. Como é do seu conhecimento e dos restantes trabalhadores desta empresa, não houve qualquer actualização do preço diário que é pago pela ... há cerca de dois anos.

15. Contudo, o salário mínimo foi aumentado, sendo certo que, a empresa paga o vencimento a todos os seus trabalhadores com dificuldades, uma vez que não houve contrapartida no aumento por parte da

16. Acresce também que, nos termos da Cláusula quinta n.º 2 do contrato de trabalho por ambos assinado em 02 de Outubro de 2019, a Sra. manifestou sem reservas a concordância à sua inclusão num horário por turnos, num regime de trabalho noturno e à prestação de trabalho suplementar, de acordo com as regras aplicáveis constantes da lei laboral vigente e dos instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis.

17. Lamentamos não conseguir atender ao seu pedido, mas, sendo o seu local de trabalho móvel e em função dos serviços de transporte que a empresa consegue angariar, é-nos impossível atender ao seu pedido que não nos permite sequer qualquer margem de manobra.

18. Assim, entendemos que, dadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e dos serviços de transporte que consistem na sua atividade comercial, bem como a impossibilidade de a substituir, é V. Ex. indispensável para a realização dos serviços de transporte nacional, sendo os mesmos impossíveis de conciliar com o regime de horário flexível que nos solicita.

19. Lamentamos também que, desde o dia 07 de Maio, a Sr. não compareça no seu local de trabalho e no horário que lhe havia sido estipulado, alegando motivos de doença conforme atestados médicos que vai sucessivamente remetendo para a sua entidade patronal.

20. Por todo o supra exposto, nos termos do n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho, é nossa intenção recusar o seu pedido prestação de trabalho em regime de horário flexível.

21. Nestes termos, não sendo o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar um direito absoluto, a concessão do horário de trabalho solicitado pelo trabalhador implicaria uma gestão da actividade da empresa feita praticamente em função dos limites horários indicados, porque condicionada por estes, motivo pelo qual se dão por verificadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa da concessão do horário flexível ao trabalhador.

22. Tal não prejudica o dever que recai sobre o empregador de 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 ao trabalhador 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, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa. (...)"

1.5. Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, por carta registada de 5 de junho de 2024, alegando para o efeito o seguinte:

"(...) Acuso a receção no pretérito dia 03.06.2024, da v/carta datada de 31.05.2024, sob a epígrafe "Intenção Fundamentada de Recusa de Autorização para Trabalho em Regime de Horário Flexível". Pela presente e nos termos do art.º 57.º n.º4 do CT, venho exercer o meu direito de resposta, o que passo a fazer nos seguintes termos:

1- Como é do conhecimento pessoal dos corpos gerentes dessa/empresa, e não pode ser olvidado, foram razões de amizade que me levaram a trabalhar na vossa sociedade, para prestar trabalho como motorista de veículos ligeiros, no âmbito da atividade de transportadora que a mesma exerce, por terem aceite as contingências da minha vida pessoal.

2- Ao tempo como hoje, sou mãe de uma filha menor, de 9 anos de idade, que carece que, findas as suas atividades letivas pelas 16h30 ou 17h30, a vá buscar à escola, não tendo a quem mais recorrer por via da circunstância do meu esposo trabalhar por turnos, por conta da ... no ..., funções, estas, de carácter muito específico na proteção e socorro de cidadãos, não dispondo de condições para alterar os seus turnos.

3- Foi sempre condição sine qua non, aquando das negociações para a minha contratação, eu dispor de horário que me permitisse recolher a minha filha no final dos seus tempos letivos, condição, esta, inequivocamente aceite por Vas Exas.

4- Daí que o exercício das minhas funções, por vossa conta e direção, tenham sido sempre concretizadas no horário que se inicia às 6h da manhã.

5- Também como é do vosso conhecimento pessoal, o contrato de trabalho que assinei aquando do início das minhas funções, foi um contrato tipo, cuja matriz e teor é idêntico a todos os demais, sem detalhes, e que de boa-fé, como me foi dito, nenhum óbice tinha a minha prestação laboral no regime acordado.

6- Nessa esteira, iniciei funções que, até hoje, persistem, iniciando a jorna laboral às 6h da manhã em ..., no vosso armazém, seguindo para ..., .., .., .., .., .., .. e ..., transportando todo o tipo de encomendas com exceção de jornais e revistas.

7- E tudo correu bem até que, no passado dia 3 de Maio de 2024, fui abordada pela Sra ..., companheira do gerente que, pelas 6h da manhã, numa reunião previa perante os demais trabalhadores, se me dirigiu e disse o seguinte: "já reparaste que não tens carrinha? Rebastaste-lhe o motor», ao que repliquei "isso é impossível, eu estive 3 semanas de férias sem usar a carrinha. Tal responsabilidade não é minha!". Perante tal asserção, a referida senhora afirmou-me que sou uma sortuda porque chegava cedo a casa!

8- Após esta conversa, fiz a minha volta como me competia.

9- Na segunda-feira seguinte, dia 6 de Maio de 2024, o Sr. Gerente ..., dirigindo-se-me, disse-me: "..., hoje só trabalhas até às 15h. Quando estiveres a chegar a ..., ligas-me imediatamente", o que fiz.

10- Foi então que o mesmo me ordenou que, doravante, ou seja, no dia seguinte, passaria a trabalhar no turno noturno, das 2h30 da manhã, fazendo a volta das revistas e jornais, e que me tinha tirado o horário normal.

11- Mais, passaria ininterruptamente a trabalhar sábados, domingos e feriados, folgando apenas uma vez por semana, e sem qualquer acréscimo de remuneração!!

12- Como é compreensível, fiquei em estado de choque e desorientada.

13- Completamente em pânico, tive que receber tratamento médico, razão pela qual me vi na contingência de recorrer a baixa,

14- Tendo, pelas 21h21m26s daquele dia 06.05.2024, vos endereçado o email a dar nota que, ao abrigo do artº 56º do CT, pretendia que me fosse facultada a possibilidade de passar a exercer funções em regime de horário flexível (6h/14h), para prestação da assistência inadiável e imprescindível à minha filha com idade inferior a 12 anos, e pelo período de 3 anos.

15- Tal comunicação foi respondida em 10.05.2024 pelo v/Ilustre Advogado, Dr. ..., dando-me nota que a referida comunicação era omissa quanto à minha assinatura digital, razão pela qual, pelas 14h2m1s remeti novo email, com a minha comunicação quer para a empresa, quer para o vosso mandatário, devidamente assinada.

16- Tal email foi lido pelo Sr. Advogado naquele dia 10.05.2024, pelas 17h30.

17- Ademais, aquela minha comunicação seguiu por correio registado no dia 07.05.2024 e imediatamente rececionada por Vas Exas a 13.05.2024.

18- O meu pedido foi concretizado pela necessidade no mesmo vertida, de não ter suporte familiar para acudir à minha filha, condição como acima referi, sob a qual o meu contrato foi oportunamente celebrado com o regime laboral/horário definido, como já referi.

19- Feito este introito, cumpre-me dizer desde já, que o meu pedido se deve considerar aceite por decorrência do prazo legal que a vossa empresa dispunha para me responder, e que o não tendo feito, comina a vossa aceitação.

20- De facto, como vos aleguei supra, a minha comunicação foi rececionada por vós e pelo vosso mandatário, no dia 10.05.2024.

21- Tendo Vas Exas constituído mandatário com procuração forense, como o mesmo refere na carta que me endereçou em 10.05.2024, o recebimento por este confirmada pelo recibo de leitura do email, como acima enuncie, consubstancia o recebimento que se tem por aceite em 10.05.2024.

22- Ora, nos termos do artº 57º nº8 do CT, considerando que a vossa empresa dispunha de 20 dias para se pronunciar, não o tendo feito no dito prazo, precluiu a vossa recusa, pelo que o meu horário será, pois, doravante, das 6h às 14h, assim que a minha baixa tenha sustido, o que irei fazer.

23- Para além desta irregularidade formal e substancial por violação do disposto nos artºs 56º e 57º do CT, refiro ainda que os fundamentos aduzidos pela vossa empresa para a recusa não são atendíveis.

24— E senão vejamos: como referem na vossa missiva, a entidade patronal apenas pode recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, quando alegue e demonstre de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa, que obstem à recusa ou impossibilidade prática de substituir o trabalhador ou se este for indispensável.

25- Ora, durante o meu período de baixa, fui substituída por outra senhora, logo não foi impossível me substituir, nem teve qualquer repercussão económica já que a mesma fez a volta acompanhada de mais dois funcionários,

26- Logo este último requisito não se verifica!

27- Não é verdade que a minha pessoa represente para a vossa empresa, um custo adicional porque, contrariamente ao referido como se compara da minha folha salarial, não receciono uma retribuição específica ou adicional pelo exercício das minhas funções.

28- Também não é verdade que no período Covid e pós Covid, tenha havido problemas financeiros, porque não foi possível realizar transporte, porque conforme declaração que possuo, emitida em 19.05.2020 pela, houve um aumento exponencial de serviços com correlativa remuneração e aumento de receitas.

29- Também não é verdade que os vossos oito motoristas, tenham rotatividade, como ali é referido.

30- Também não é verdade o que se refere no ponto V da vossa carta, já que a vossa empresa trabalha exclusivamente com a ..., com possibilidade de serviços e definidos por áreas e concelhos.

31- Ademais, nenhuma prova foi junta que me permita aferir da vossa incapacidade financeira, pelo que falece o referido argumento.

32- Existe no quadro da empresa, equipa suficiente para fazer outros horários, porque não têm filhos menores.

33- Se existiu um acréscimo de rotas de dois para quatro, inevitavelmente que aumentaram as receitas da empresa, mas tal não pode ser abnegado aos trabalhadores os seus mais elementares direitos.

34- Ademais, se cada motorista está na sua rota e se a entidade patronal não as consegue alterar como referem no ponto 8 da vossa carta, então porque ordenaram que passasse a trabalhar a partir das 2h da manhã?

35 - Se a minha rota está a ser feita com três pessoas numa viatura, onde está a dificuldade económica da empresa?

36- Esta, com o devido respeito, não é uma forma de otimizar recursos e contraria o disposto no referido ponto 8 da vossa carta.

37- Repisa-se que os serviços de transporte são articulados com a ..., pelo que o vertido nos pontos 9, 10, 11 e 14 não é verdade.

38- Quanto ao vertido nos pontos 16 e 17, o mesmo conforme se deixou consignado acima, não é verdade.

39- Eu fui substituída por terceiro, como disse.

40- Por fim, lamento que não tenha sido atendido quanto ao meu pedido, o meu zelo, assiduidade, profissionalismo e empenho desde 2019 até esta data demonstrados, eu que geri a minha rota, nunca tendo deixado nenhuma encomenda por entregar, nem tendo nunca reclamações.

41- Por fim, de realçar que o artº 59º nos 1 b) e d) e nº2 c) da Constituição da Republica, tem insitos dois princípios constitucionais fundamentais relativamente à maternidade e paternidade, conjugados com o artº 68º da mesma Lei Constitucional, em que a mãe e o pai têm direito à proteção da sociedade e do Estado, na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto á sua educação.

42- Ora, no caso vertente, tenho uma filha com idade inferior a 12 anos, não tenho apoio familiar já que o meu marido, como se mostra no documento que anexo, tem um regime de turnos que não pode gozar de horário flexível. A minha mãe, única pessoa de família, toma conta de um irmão meu, deficiente profundo, não me podendo dar apoio.

43- O meu pedido não é impertinente ou ilegal.

44- O meu contrato foi celebrado no contexto condicional que supra elenquei.

45- Assim, entendo que o mesmo deverá ao invés da vossa proposta, mercer o devido provimento.

46— Por fim é importante realçar que a mudança de horário laboral carece de prazo legal para ser comunicado, o que também no presente no foi acautelado, pelo que tal omissão, para além do mais, consubstancia contraordenação grave, atenta ser a vossa empresa, uma micro empresa.

Assim, inexistem os pressupostos legais para a recusa do meu pedido, tal como supra se elencou, pelo que o mesmo deve ser considerado aceite, pelo decurso do prazo legal para pronúncia da entidade patronal, ou caso assim se não entenda, por inexistência de fundamentos objetivos e subjetivos de que os artºs 56º e 57º do CT faz depender a recusa da entidade patronal. (...)"

1.6. A trabalhadora junta à sua apreciação dois mapas de horários de trabalhos praticados pelo outro progenitor no exercício da sua atividade profissional.

1.7. 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 dispondo 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 trabalhador, 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 solicita, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha com 9 anos de idade, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, pelo período de 3 anos, propondo a elaboração do seu horário de segunda a sexta-feira, das 06h00 às 14h00, de acordo com o estabelecido no horário normal de trabalho (8 horas/dia, 40 horas semanais).

2.38. Assim formulado, consideramos que o pedido da trabalhadora não reúne os pressupostos legais da sua admissibilidade, nos termos previstos pelos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

2.39. Com efeito, como resulta do artigo 56º nº 3 do Código do Trabalho, o horário flexível deverá conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; 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; **e estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.**

2.39. Exigindo-se, em qualquer caso, nos termos do nº 4 do mesmo artigo que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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.”

2.40. Relativamente ao intervalo para descanso, 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.”

2.41. A considerarmos este período de intervalo mínimo para descanso no período normal de trabalho diário fixado entre os limites indicados ou propostos pela trabalhadora [06h00-14h00], em cinco dias da semana, teríamos o tempo de trabalho diário reduzido a 7h00m diárias, o que, em abstrato, não permitiria o cumprimento do período normal de trabalho de 40 horas semanais a que, segundo refere a própria, se encontra vinculada.

2.42. Naturalmente que 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, uma vez que se trata 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.

2.43. O que vale por dizer que se torna compreensível e legalmente admissível 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.

2.44. 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.

2.45. De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 (trinta) 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.

2.46. Importa, todavia, que o/a trabalhador/a requerente se refira expressamente a esta possibilidade e manifeste a sua vontade de reduzir o intervalo de descanso no pedido que

apresenta à entidade empregadora, sob pena de, não o fazendo, a aplicação do regime comum representar uma redução e conseqüente incumprimento do período normal de trabalho a que se encontra vinculada, como acontece com a trabalhadora aqui requerente.

2.47. Não o fazendo, é nosso entendimento que não estão reunidos os requisitos formais para que possa ser acolhida e analisada a pretensão da trabalhadora, já que a atribuição do horário que solicita não permite o cumprimento do período normal de trabalho a que se encontra vinculada.

2.48. O incumprimento dos requisitos formais de admissibilidade do pedido prejudica a análise da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora. Não obstante, sublinhe-se que, mesmo a comprovar-se que a entidade empregadora não cumpriu o prazo de 20 dias, a que se refere o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho (o que no caso concreto não se comprova já que a entidade empregadora não remeteu o pedido que a trabalhadora refere ter enviado no dia 06 de maio, e a própria trabalhadora também não faz prova desse facto), a irregularidade formal do pedido da trabalhadora inviabilizaria sempre o parecer desfavorável da CITE em virtude de uma aceitação do pedido nos termos do artigo 57.º, n.º 8 do Código do Trabalho.

2.49. Sem embargo, saliente-se que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que, 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.

2.50. 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.

2.51. E note-se ainda que as 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, poderá a todo o tempo formular novo pedido.**

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 03 DE JULHO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.