

PARECER N.º 812/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/3632/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **28 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. Por carta registada remetida à entidade empregadora no dia **21 de maio de 2024**, a trabalhadora solicitou autorização para, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, e partir do dia 24 de Junho de 2024, prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível, para prestar assistência à sua filha, com idade inferior a 12 anos, com quem declara viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o horário seja elaborado entre as 8h00 e as 16h, fixando os períodos de dispensa para amamentação entre as 08h00 e as 9h00, e as 15h00 e as 16h00, sendo os dias de descanso semanal o sábado e o Domingo.

1.3. A trabalhadora juntou ao seu pedido uma cópia do horário laboral do pai da menor e a declaração prevista no artigo 57º, n.º 1, al. b) do Código do Trabalho

1.4. A entidade empregadora veio, em **12 de junho de 2024**, manifestar **intenção de recusar o pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...) Reportando-nos ao requerimento datado de 20-05-2024, enviado por carta registada c/ AR, através do qual subscreveu novo pedido de atribuição de horário flexível, vimos, pelo presente, informar V. Exa. que é nossa intenção recusar o horário de trabalho por si pretendido, com os fundamentos que se passam a expor:

O seu pedido tem como fundamento o acompanhamento da sua filha menor, ..., e visa a atribuição do seguinte horário de trabalho, de segunda a sexta-feira, a partir de dia 24-06-2024:

- Das 08:00 horas até às 16:00 horas.

A citada trabalhadora anexou, ao seu pedido, o horário laboral do pai da menor e a declaração prevista no artigo 57º, n.º 1, al. b) do C. Trabalho.

Antes de mais, impõe-se reiterar que é nosso entendimento que, o horário flexível não dá o direito ao trabalhador de escolher um horário fixo de trabalho, indicando como dias de descanso fixo o sábado e o domingo, excluindo assim a prestação da atividade aos fins-de-semana, ao contrário do que acontece

com os demais colegas de serviço. Ora, os períodos de presença obrigatória são definidos pela Entidade Empregadora, apenas cabendo ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal e trabalho diário - Cfr. Artigo 56, n.º 3 do C. Trabalho.

Ora, no pedido agora analisado, V. Exa. exclui, ab initio e novamente, a prestação de qualquer atividade ao fim-de-semana e indicou a hora de entrada e de saída de tal forma que nada resta à Instituição que não seja gerir os intervalos de descanso. Pelo que, entendemos que V. Exa. não indicou um horário flexível no cumprimento do regime legal vigente — neste sentido, acórdão do TRP de 29-01-2020.

Não obstante o exposto, impõe-se atentar no seguinte:

Salientamos, igualmente, que V. Exa. foi contratada para exercer as funções de Auxiliar de Ação Médica (MM) no ... da ..., que, conforme é do seu integral conhecimento, funciona de forma ininterrupta todo o ano, atendendo à natureza dos serviços prestados.

Aquando da sua contratação, a aqui ... informou-a que teria de trabalhar em turnos rotativos que poderiam contemplar trabalho realizado em dias de feriados, horário noturno e fins-de-semana, atenta a laboração contínua do

Ora, V. Exa. exerce funções de MM no serviço de internamento do ..., que funciona de forma ininterrupta ao longo de todo o ano.

Tal serviço de internamento, conforme é do seu entendimento, é assegurado pela equipa de MM nos seguintes turnos rotativos:

- 08:00 horas às 14:00 horas;
- 08:00 horas às 16:00 horas;
- 14:00 horas às 20:00 horas e
- 20:00 horas às 08:00 horas.

Neste serviço, nenhum profissional de saúde exerce funções em horário que não contemple trabalho ao fim-de-semana e feriados, atenta a sua laboração contínua.

É de notar que a aplicação do horário requerido por V. Exa. implicaria que o serviço deixasse de estar convenientemente assegurado nos turnos da noite e ao fim-de-semana; o que se afigura inadmissível.

Acresce que, nenhum dos trabalhadores que exerce funções no serviço de internamento, alguns deles com filhos menores de 12 anos, encontra-se isento de trabalhar ao fim-de-semana e feriados.

Pelo que, a atribuição deste horário, para além de obstaculizar as dinâmicas próprias do serviço, viola o princípio da igualdade.

Nesta medida, por razões imperiosas ao funcionamento do serviço (dinâmicas próprias de um serviço de internamento hospitalar) e, cumulativamente, com vista à manutenção da qualidade dos serviços de saúde prestados, é inexigível à aqui Entidade Empregadora preterir o funcionamento do serviço de internamento em detrimento da atribuição do solicitado horário.

Não resta, por conseguinte, outra alternativa à Instituição que não seja, por ora, indeferir o seu pedido, face às aduzidas razões acima elencadas.

Por fim, informa-se, igualmente, que o seu pedido mereceu parecer desfavorável da Coordenação do Serviço e da Direção de Enfermagem.

Não obstante o exposto, impõe-se reiterar que esta Instituição é e sempre foi sensível à conciliação da vida familiar dos seus trabalhadores com a vida profissional; sendo tal pilar atendido na organização dos trabalhos e na elaboração dos turnos, não podendo ignorar a laboração contínua da instituição.

Assim e face aos fundamentos acima exposto, informa-se V. Exa. que é intenção da ... recusar o pedido de horário flexível por si apresentado, sob pena de vermos prejudicado e comprometido o normal funcionamento do serviço de internamento do ... e violado o princípio da proporcionada e da igualdade entre trabalhadores. (...)"

1.5. Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, por carta registada de 18 de junho de 2023 alegando para o efeito o seguinte:



“(…) Venho por este meio e face à resposta no sentido de recusar o novo pedido de atribuição do horário flexível, horário esse permitido por lei ao abrigo do artigo 56, nº1 do Código de Trabalho, reiterar o pedido efetuado pela minha constituente junto dos recursos humanos para que me seja concedido horário flexível porquanto tendo a minha constituente sido mãe da menor ... e como a lei prevê tem menos de 12 anos, e por esse facto requeiro que lhe seja concedido o horário flexível a partir do dia 24 de Junho de 2024, horário esse que será das 8h às 16h, sendo que o horário para amantar será entre 8 horas e 9h00 a e entre as 15h00 e as 16h00, assim o início do horário da minha constituente será as 9h, e o término as 15 horas, sendo os dias de descanso semanal o sábado e o Domingo.

O pedido deve-se ao facto da minha constituente não ter retaguarda familiar que lhe permitam fazer o horário rotativo que fazia antes de ser me, pois o pai como é do vosso conhecimento também trabalha num horário rotativo, e assim sendo não tem quem vá levar a sua filha à ama, pois a mesma tem início às 8h00, assim e conforme o plasmado no artigo 56 do C. do trabalho que se cita: (...)

Trata-se de uma norma que protege a parentalidade, encorada nos artigos 59, nº1, b) da Constituição que determina que todos os trabalhadores tem direitoà organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” e artigo 67, nº 2, h) que incumbe designadamente ,ao Estado para a proteção da família ... promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar “.

Também o artigo 33 e seguintes do Código do Trabalho é protegida a parentalidade no âmbito das relações laborais, consagrando que “ a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes” e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”.

Da letra da lei resulta para o que agora interessa, que basta que a requerente tenha um filho menor de 12 anos, sendo até irrelevante se tem retaguarda familiar ou não.

Alias a lei permite que tal direito seja exercido por qualquer dos progenitores, ou por ambos, donde resulta a proteção dos valores essenciais da maternidade e da paternidade.

Assim e por não estar de acordo com a proposta da vossa decisão de recusar o pedido da minha constituente tendo como fundamento exigências imperiosas do funcionamento do serviço e, cumulativamente, com vista à manutenção da qualidade dos serviços de saúde prestados, ou impossibilidade de substituir o trabalhador/a.

Ora as razões invocadas pela fundação carecem de prova pois durante o tempo que esteve de baixa e de licença de maternidade o serviço continuou a funcionar e os turnos foram assegurados, porque não é pelo facto de ela pedir o horário flexível que existe uma diminuição da qualidade do serviço ou ponha em causa o bom funcionamento da instituição ou muito menos que aja a impossibilidade de a substituírem.

Assim sendo atentos os factos invocados pela fundação para a proposta de recusa do pedido de horário flexível a minha constituente está disponível para mudar de serviço uma vez que não quer de forma alguma interferir na forma de funcionamento do serviço, mas entendo que perante a lei e o bem maior da proteção da maternidade e da paternidade tem direito a que lhe seja concedido o horário flexível nos termos supra requeridos ou seja:

Início as 8h00, término as 16h00,

Descanso semanal: Sábado e Domingo.

Sendo o horário para amamentar será das 8h00 as 9h00 e das 15h00 às 16h00. Assim na prática o seu turno terá início as 9h00, e terá o seu término às 15h00.

Devo entretanto reiterar que V.exas afirmam que a vossa instituição é sempre sensível à conciliação da vida familiar dos seus trabalhadores com a vida profissional, sendo tal pilar atendido na organização dos trabalhos e na elaboração dos turnos, no entanto tal principio orientador no parece de todo que esteja a ser cumprido no caso da minha constituente, pois V.exas fizeram tabua rasa do solicitado pela mesma porquanto a mesma demonstrou ter flexibilidade suficiente no sentido de até mudar de serviço se assim fosse necessário e V.exas nada disseram sobre esse assunto. Assim nos termos do artigo 56

do Código de trabalho espero que seja concedido o horário flexível nos termos supra expostos, no entendendo o porque da proposta de recusa da vossa parte. (...)"

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

Cumpra 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 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 requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, alegando para o efeito que necessita de prestar assistência à filha, com idade inferior a 12 anos e com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o seu horário de trabalho seja elaborado das 8h00 às 16h00, de segunda a sexta feira, com descanso semanal aos sábados e domingos.

2.38. Assim formulado, entendemos que o pedido da trabalhadora não se encontra corretamente formulado.

2.39. Com efeito, a trabalhadora faz um pedido que corresponde a uma amplitude temporal de 8 (oito) horas diárias que distribui em cinco dias da semana.

2.40. Ora, o período normal de trabalho corresponde ao número de horas que o trabalhador deve prestar por dia e por semana e não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana (cf. artigo 203º do Código do Trabalho).

2.41. Por sua vez, 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.” Este intervalo de descanso não é, por força da lei, considerado tempo de trabalho (artigo 199º do Código do Trabalho).

2.42. A considerarmos este período de intervalo mínimo para descanso no período normal de trabalho diário fixado entre os limites indicados ou propostos pela trabalhadora, teríamos o tempo de trabalho diário reduzido a 7 horas, o que, em abstrato, não permite o cumprimento do período normal de trabalho de 40 horas semanais a que se encontra vinculada.

2.43. Naturalmente que o legislador ao pretender, no artigo 56º, nº 3, al. c) do Código do Trabalho, 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.

2.44. O que vale por dizer que se torna compreensível 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.

2.45. 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.

2.46. 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.

2.47. 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 vinculado/a.

2.48. E o mesmo se diga relativamente a um período normal de trabalho inferior às 40 horas semanais que deve igualmente ser mencionado no pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as requerentes, sob pena de, não o fazendo, a sua apreciação ser reconduzida ao regime comum.

2.49. Saliente-se todavia 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 por outro lado que 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 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.**

3.2. Sem prejuízo, 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.

IV - A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A



REPÚBLICA
PORTUGUESA

MINISTÉRIO DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA
SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA
ATA.**