

PARECER N.º 989/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/4661/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **16 de agosto de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. A trabalhadora apresentou o seu pedido, por carta registada com AR de **22 de julho de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade em regime de horário flexível, a iniciar decorrido o gozo do período de férias relativo ao tempo de trabalho prestado no ano de 2023, propondo-se prestar a sua atividade profissional de segunda a sexta-feira, no turno da manhã.

1.3. A entidade empregadora, por comunicação remetida à trabalhadora, no dia **09 de agosto de 2024**, manifestou **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...)1) DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO

A)

1) Antes de mais, de acordo com o regime instituído pelo artigo 56. e seguintes do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, deve instruir o seu pedido de documentação capaz de o fundamentar devidamente, nomeadamente, apresentando documentação da qual resulte que o outro progenitor tem actividade profissional e que, em função da mesma, está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2) Ora bem, da análise da documentação enviada por V.Exa., não se vislumbra qualquer declaração oficial da qual resulte que o pai do menor se encontra a trabalhar em regime que impeça o exercício do poder paternal nos períodos em que V.Exa. se encontra a trabalhar.

3) Posto isto, face à incorreta instrução do seu pedido, é desde logo inevitável para a Unidade, a recusa da sua pretensão.

4) Ademais, a declaração junta por V.Exa. com o presente pedido, não consiste numa declaração oficial emitida pela entidade empregadora do pai do menor. Pelo que, desconhece-se a real veracidade das declarações que nela constam.

5) Mais, da documentação junta, resulta que o pai do menor tem um horário fixo das 8h30 às 12h30, com pausa para almoço, e recomeça das 14h30 às 18h30. Ora. Se assim for, estamos perante um

horário perfeitamente compatível com o horário de funcionamento da creche. Pelo que, trata-se de um horário perfeitamente compatível com o exercício conjunto das responsabilidades parentais.

6) Assim, devia V.Exa. formular o seu pedido de flexibilidade de horário em conformidade com o horário praticado pelo pai do menor, por forma a conciliar o exercício das responsabilidades parentais em conjunto, procurando sim, compatibilizar o seu horário de trabalho com o horário de trabalho do pai do menor.

B)

7) Notamos, ainda, que o artigo 56. do Código do Trabalho permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário de trabalho flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

8) Desta forma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder definir em que dias prestará o seu trabalho, fixando o seu horário “de segunda a sexta-feira. no turno da manhã”.

9) Recorde-se que, no contrato de trabalho celebrado em 8 de setembro de 2017, V.Exa. aceitou e comprometeu-se, a exercer as funções de Enfermeira, em regime de turnos rotativos, por ser este o único modelo disponível na Unidade, para a função em questão.

10) Ora, da análise do seu pedido, concluímos que a sua verdadeira pretensão é a de fixar o horário de trabalho de Segunda a Sexta-feira, no turno da manhã e não a de beneficiar do regime de trabalho em Flexibilidade de Horário, segundo o qual, nos termos do disposto no n.º3 do artigo 56. do Código de Trabalho: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve: a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

11) Logo, também por este motivo, é inevitável para a Unidade a recusa do seu pedido, nos termos formulados.

C)

12) Lembramos, ainda, que o horário flexível é definido pela entidade empregadora.

13) Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito da entidade empregadora definir o respectivo horário de trabalho.

14) Aliás, V. Exa. deveria para o efeito, indicar o período durante o qual estaria disponível para prestar trabalho nos dias que agora solicita como dias de descanso.

15) Pelo exposto, não tendo cumprido as exigências de formulação acima referidas, torna-se impossível à Unidade atender ao seu pedido.

II) DAS EXIGENCIAS IMPERIOSAS DE FUNCIONAMENTO

16) Notamos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades de funcionamento da Unidade, o horário ora solicitado é impraticável.

Vejamos:

A)

17) Antes de mais, notamos que no serviço de Enfermagem na ... onde V.Exa. exerce funções, já quatro Colegas, com as mesmas funções, têm um horário de trabalho ajustado às necessidades familiares devidamente comprovadas.

18) Pelo que, dessas quatro Colegas, com o horário ajustado, três delas apenas exercem funções no turno da manhã.

19) Ora, tal realidade faz com que, os restantes elementos da equipa sejam “penalizados” com o exercício de funções nos turnos da tarde, noite e fins-de-semana.

20) Para além disso, no turno da manhã, apenas é necessário um rácio de quatro Enfermeiros no referido serviço. Ora, fixar V.Exa. no turno da manhã, faria com que o referido turno ficasse com excesso de Enfermeiros, e os restantes horários com défice de Enfermeiros — o que não é aceitável!

21) Em suma, para que fosse possível fixar V.Exa. de Segunda a Sexta-feira, no turno da manhã, levaria: i) a um excesso de Enfermeiros no referido turno da manhã e ii) a um défice de Enfermeiros no turno da tarde, noite e aos fins-de-semana — o que obrigaria a Empresa a contratar pelo menos mais um recurso a part-time, para colmatar os turnos que V.Exa. deixaria de realizar.

22) Ora, a contratação acima referida representaria um aumento de custos que não é aceitável, nem exigível à Empresa.

B)

23) Para além do acima referido, e como bem sabe, V. Exa. desempenha funções de Enfermeira, na UCC, em regime de turnos rotativos, distribuídos por sete dias da semana.

24) O referido serviço encontra-se em funcionamento sete dias por semana, das 8h00 às 24h00, em regime de turnos rotativos.

25) O ciclo de turnos segue um padrão de 13 dias, onde cada Enfermeiro alterna entre turnos da manhã, tarde e noite, por forma a proporcionar uma verdadeira equidade na distribuição de horários pela equipa.

26) Sendo que, a programação é a seguinte:

Turno Manhã (8:00 - 16:12):

• Enfermeiros: 4 por turno

Turno Tarde (15:48 - 00:00):

• Enfermeiros: 4 por turno

Turno Noite (23:48 - 8:18):

• Enfermeiros: 1 por turno

27) Conforme acima se referiu, o ciclo repete-se a cada 13 dias, permitindo que cada Enfermeiro tenha uma rotação equitativa entre os diferentes turnos.

28) Ora, considerando as quatro Colegas que já exercem funções em horário ajustado à suas responsabilidades familiares, acrescendo o pedido apresentado por V.Exa, nos termos em que o formulou, conforme acima se referiu, o turno da manhã ficaria supranumerário e existiria uma real necessidade de contratação de pelo menos um part-time para a realização de turnos dispersos, entre manhãs, tardes e noites.

29) Para além disso, os restantes Enfermeiros acabariam por realizar um excesso de turnos da manhã ao fim-de-semana, bem como, turnos da tarde e noite, durante a semana.

30) Ademais, note-se que os turnos da manhã, durante a semana, alocados aos restantes Enfermeiros, são aplicados pelo cumprimento do roulement cumprimento da carga horário a realizar por contratado.

31) Mais, a Unidade teria dificuldade em conseguir alocar turnos dispersos a trabalhadores em regime de part-time.

32) Como forma de provar tudo o acima referido, juntamos uma simulação do horário de trabalho (por exemplo, para o mês de Agosto), caso a Unidade aceitasse o pedido formulado por V.Exa.:

(...)

33) Desta forma, fica perfeitamente demonstrada a impossibilidade de fixar o seu horário de trabalho de segunda a sexta-feira, no turno da manhã.

34) Pelo que, a única alternativa que vislumbramos, é V.Exa. reformular o seu pedido, em função das suas reais necessidades e em função das necessidades de funcionamento da empresa, ou V.Exa. acordar com as restantes quatro Colegas em situações semelhantes, a distribuição equitativa dos turnos disponíveis.

C)

35) Mais, a atribuição do pedido nos termos em que V.Exa. o formula, levaria a que a Unidade não conseguisse atribuir descanso semanal, periodicamente ao Sábado e ao Domingo, aos restantes Colegas Enfermeiros, do mesmo serviço.

36) Tal, seria discriminatório para as restantes Colegas de trabalho.

37) Os quais, além do referido no ponto anterior, se viriam obrigadas a fazer mais noites por mês, para dessa forma garantirem o normal funcionamento do serviço.

38) Portanto, também por este motivo é inviável à Unidade um horário de trabalho, que não contemple o trabalho aos fins-de-semana, que não seja capaz de acautelar as necessidades do serviço, e que traduza a prática de uma evidente discriminação no local de trabalho.

III) DA TENTATIVA DE ACORDO

39) Por fim, não obstante todos os argumentos supra expostos, no limite, a Unidade está disponível para facilitar a definição de um horário que, dentro do possível, vá ao encontro das suas solicitações, mediante a realização de 3 tardes por semana, 0 noites por semana e 2 fins-de-semana por mês.

40) A proposta acima referida, permitia o exercício das suas responsabilidades familiares, em conjunto com pai do menor, e garantia o normal funcionamento do Serviço de Enfermagem da UCC.

Posto isto, quer pelo incumprimento dos requisitos formais, quer pela errada formulação e fundamentação do seu pedido, quer pelas exigências imperiosas referidas supra, não resta outra alternativa à Unidade, que não seja a recusa do pedido apresentado por V.Exa. nos termos em que o mesmo foi formulado.”

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

1.5. Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

2.7. Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de

trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

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

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

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da

concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

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

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

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

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

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

artigo 57.º CT.

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

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes 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, a iniciar decorrido o gozo do período de férias relativo ao tempo de trabalho prestado no ano de 2023, propondo-se prestar a sua atividade profissional de segunda a sexta-feira, no turno da manhã.

2.38. Assim formulado, entendemos que o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos

legais de admissibilidade previstos nos artigos 56º e 57º do CT. Não exatamente pelas circunstâncias alegadas pela entidade empregadora, uma vez que a ausência de fundamentação relativa à disponibilidade, ou indisponibilidade, do outro progenitor para providenciar os cuidados da criança não é fundamento de recusa, nem tão pouco requisito de admissibilidade do pedido. Refira-se, aliás, que o legislador prevê a possibilidade de ambos os progenitores gozarem, em simultâneo, do direito a trabalhar em regime de horário flexível (cf. artigo 56º, nº 1 do Código do Trabalho).

2.39. Resulta, todavia, da conjugação daquelas normas, e como supra referimos, que o pedido a apresentar pelo/a trabalhador/a deve concretizar a idade da(s) criança(s), já que a prestação de actividade profissional em regime horário flexível está prevista para pais e mães e trabalhadores/as que tenham filhos/as com idade inferior a 12 anos. A omissão deste dado, e a ausência de quaisquer outros elementos, nomeadamente documentais, que permitam inferir a idade da(s) criança(s) não permite a subsunção do pedido ao âmbito de aplicação do artigo 56º do Código do Trabalho.

2.40. Por outro lado, a trabalhadora omite ainda a declaração que comprove ou ateste que vive em comunhão de mesa e habitação com o(s) filhos(s), conforme é exigido pelo artigo 57º, nº 1, al b) i) do Código do Trabalho.

2.41. Por fim, refira-se ainda que o horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Ora, o pedido da trabalhadora cinge-se à identificação de um turno (“turno da manhã”) que concretamente não delimita, o que não representa a identificação das horas de início e termo da jornada laboral no contexto das quais se propõe prestar a sua actividade profissional.

2.42. E ainda que possamos retirar dos fundamentos da intenção de recusa que o Turno Manhã tem início às 8h00 e termo às 16h12, tal circunstância, só por si e sem mais elementos, não viabiliza a apreciação deste pedido em concreto. Com efeito, 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.”

2.43. No âmbito do regime jurídico previsto para o horário flexível determina o artigo 56º, nº3 do

Código do Trabalho, que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas. Temos entendido, neste contexto, que o legislador não quis impor ao empregador uma duração mínima para esse intervalo, uma vez que, em concreto, 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.

2.44. Pelo que, admitimos 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. Sucede, todavia, que o intervalo para descanso tem de ser cumprido, com exceção dos casos em que a organização dos tempos de trabalho se encontra previamente determinada em regime de “jornada contínua”, o que desconhecemos. E no caso concreto, a amplitude indicada pela trabalhadora que é um princípio correspondente com o turno da manhã [08h00-16h12] não permite a determinação de um intervalo para descanso, mesmo de 30 minutos, uma vez que, em qualquer caso, a trabalhadora não teria condições para, em cinco dias da semana, cumprir um período normal de trabalho de 40 horas semanais.

2.48. Posto o que, também pelo facto de cumprir o período normal de trabalho, o pedido da trabalhadora não se encontra em condições de ser apreciado, ficando assim prejudicada a análise dos fundamentos da intenção de recusa.

2.49. Refira-se, contudo, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e 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.

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. Não obstante, 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 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), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 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 11 DE SETEMBRO DE 2024,
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**