

PARECER N.º 1046/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/4828/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, por carta registada com aviso de recepção de **27 de agosto de 2024**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador

1.2. O trabalhador apresentou o seu pedido, por comunicação escrita, em **6 de agosto 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, nos seguintes termos:

“(...) Exerço funções no Serviço da ... em ..., como assistente de passageiros de mobilidade reduzida.

Nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas Legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V. Ex.a que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos. O motivo do pedido prende-se com o facto de ser pai de uma bebé nascida a .../2023, que iniciará a creche no próximo mês de Setembro, requerendo um grande ajuste da dinâmica familiar dada a imensa dependência da minha parte para efeitos de transporte.

O regime de horário de trabalho flexível a que peço a vossa especial consideração é:

- De Segunda-feira a Sexta-feira (dias de descanso aos fins de semana) com exceção dos feriados;
- Das 07h00 às 12h00 (manhã);
- Das 12h30 às 15h00 (tarde);
- Período para intervalo de descanso diário das 12h00 às 12h30.

Peço que este horário flexível esteja em vigor até a minha filha perfazer 12 anos de idade.

Declaro ainda que, a menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo, conforme o comprovativo de agregado familiar da autoridade tributária e aduaneira, que se encontra remetido em anexo. (...).”

1.3. O trabalhador junta ao seu pedido um documento comprovativo da composição do agregado familiar.

1.4. Por carta registada com AR do dia **22 de agosto de 2024**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...)Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de V. Exa, rececionado no dia 6 de agosto de 2024, mediante o qual, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, é solicitada a atribuição de um horário flexível para assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor, nascida em .../2023 e até que a mesma atinga 12 anos de idade, a cumprir no período entre as 07h00 e as 15h00, com intervalo de descanso entre as 12h00 e as 12h30, de segunda a sexta-feira, incluindo dias feriados, e excluindo os fins de semana.

Quanto a este pedido, que mereceu a nossa melhor atenção, cumpre informar como se segue:

A ... é uma sociedade comercial que tem, nomeadamente, por objeto social a prestação de serviços a terceiros, exercendo a sua atividade nos aero...s de ..., ..., ... e

A atividade desta Empresa, no âmbito acima referido, é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade prestar os serviços contratados pela entidade gestora aeroportuária nos aeroportos indicados,

Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada, atento o princípio de equidade entre todos os trabalhadores, e o facto de a ... no exercício da sua atividade se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com a ... que implicam, no caso concreto, o dever de prestar serviço assistência a passageiros de mobilidade reduzida, em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos passageiros de mobilidade reduzida, que podem ser efetuadas com antecedência, mas também solicitadas no próprio dia.

Por esse motivo, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo que a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional do serviço de arrumação de carros de bagagem é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).

Tendo todo o supra exposto em consideração, cumpre, no caso concreto, proceder à explicação com base na qual entende esta Empresa não poder aceder ao requerido por V. Exa, o que fazemos com base nos seguintes fatores:

i) A ..., através do Serviço de Assistência a Passageiros de Mobilidade Reduzida, pode assistir diariamente, no ..., em ..., uma média de 278 passageiros, distribuídos por uma amplitude de cerca de 20 horas;

ii) O trabalho diário no serviço ao qual V. Exa se encontra afeto (Serviço de Assistência a Passageiros de Mobilidade Reduzida no de ...) é levado a cabo por 134 elementos, distribuídos por 2 turnos, sendo praticados os seguintes horários para PNT semanais de 40 horas:

Período de Inverno IATA (entre novembro e março): 04h00/12h30; 07h00/15h30; 08h00/16h30; 09h00/17h30; 13h00/21h30; 14h00/22h30; 16h00/00h30;

Período de Verão IATA (entre abril entre outubro): 04h00/12h30; 05h00/13h30; 06h00/14h30; 07h00/15h30; 08h00/16h30; 09h00/17h30; 13h30/22h00; 14h00/22h30; 15h00/23h30; 16h00/00h30;

(referir que esta informação pondera a prática do último ano);

iii) A organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado na Lei e nos Acordos de Empresa celebrados entre a Empresa e as estruturas sindicais outorgantes, encontrando-se ajustado, sem

margem de manobra, às necessidades operacionais, devendo ainda referir-se a pausa / intervalo de refeição e descanso (com duração de 1 hora nos horários a tempo completo);

iv) Nessa sequência, a possibilidade de lhe atribuir um horário no regime solicitado é contrária à lógica explicada da atividade da Empresa, não se enquadra nos horários que existem, e impede o cumprimento das tarefas que se concentram nos períodos imediatamente anteriores de segunda a sexta-feira, bem como ao longo de todo o dia aos sábados e domingos, deixando de ter capacidade de suprir as necessidades da operação e as obrigações contratualmente assumidas pela Empresa;

v) Acresce que o horário flexível, previsto nos artigos 56. e 57º do Código de Trabalho, deve ser fixado pelo Empregador dentro dos limites que a Lei estabelece, devendo o horário indicado pelo Trabalhador

ser verdadeiramente flexível, não podendo impor-se um horário fixo ao Empregador, como pretendido, incluindo quanto aos intervalos de descanso, e designadamente considerando um tão longo período de duração (cerca de 11 anos);

vi) Assim, a atribuição do horário nos termos solicitados, face à necessidade de cumprir as regras em matéria de organização do tempo de trabalho no serviço a que V. Exa. se encontra afeta, implicaria para a Empresa a impossibilidade de dar às obrigações contratuais às quais se encontra vinculada, e de acordo com os limites mínimos de qualidade, em todos os dias da semana, nos períodos compreendidos fora do horário que pretende e, aos fins de semana, ao longo de todo o dia;

vii) Sublinhe-se que, em linha com o já mencionado princípio da equidade, bem como com a regulamentação aplicável, a Empresa cumpre também nesta matéria as suas obrigações para com todos os trabalhadores, podendo as mesmas interferir na organização dos horários de trabalho;

viii) Procura, assim, compatibilizá-las entre si, de uma forma equitativa, sem pôr em causa o seu funcionamento e o cumprimento das obrigações contratuais assumidas para com os seus clientes, devendo todas as situações ser ponderadas pela gestão em plano de igualdade de tratamento em matéria de organização de tempos de trabalho;

Atento todo o supra exposto, cumpre-nos afirmar que a organização do tempo de trabalho nos moldes descritos não se mostra suscetível de ser alterada, por razões de funcionamento da empresa, bem como por impossibilidade de substituição de V. Exa., sublinhando-se que o pedido foi formulado para um período de cerca de 11 anos.

Pelo que, face ao atual contexto operacional e organizacional aludido supra, a atividade desenvolvida pela ..., no presente âmbito, preenche o requisito de recusa previsto no artigo 57.º, n.º 2 do Código de Trabalho, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento do serviço de assistência a passageiros de mobilidade reduzida, a que acresce a impossibilidade de substituir V. Exa., não nos sendo possível aceder ao pedido de prestação de trabalho com o horário solicitado. (...)

1.5. Por comunicação de 27 de agosto de 2024, o trabalhador veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, nos termos previstos no nº 4 do artigo 57º do Código do Trabalho e com os fundamentos seguintes:

sustentada enunciados:	"Em resposta à carta registada com a recusa de intenção do meu pedido de alteração de horário pelo artigo 56º do Código do Trabalho, venho por este meio refutar os pontos por V. Excelência
se num prende-	No que ao ponto II e IV diz respeito, cabe-me referir que o horário pedido (07h00 — 15h00) enquadrados turnos mencionados (07h00 15h30) (quer seja no período de Inverno e Verão IATA). A diferença se com a pausa de descanso obrigatória à qual dedico o parágrafo seguinte.
pode Setembro. estando o	Em relação ao ponto III, a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível vir a ser de 30 minutos, tal como exposto na alínea c) do artigo 18º do D.L. nº 230/2000, de 23 de Setembro. É do conhecimento geral, que existem colegas que cumprem há vários anos 30 minutos de pausa, mesmo visível para todos na escala de serviço partilhada mensalmente. Em relação ao mencionado "...o tempo de trabalho encontra-se ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais...",
devo as	referir que são efetuadas alterações de horário diariamente a pedido das chefias/colaboradores e que mesmas estão devidamente documentadas. Importa também evidenciar a tendência de crescimento constante do serviço, comprovada pelos novos contratos efetivos a 40 horas, bem como pelo aumento trabalhadores "temporários". O período de duração do horário pretendido, referido no ponto v como de
de "tão criança nascido a	longo período de duração", é apenas uma referência à letra da lei que me concede este direito, até a perfazer 12 anos de idade. A duração por mim referida, prende-se com o facto de a minha filha ter .../2023, pelo que alinhado com a lei, tenho direito à mesma durante 11 anos.
si,	Em relação ao exposto, "... a organização do tempo de trabalho nos moldes descritos não se mostra suscetível de ser alterada, por razões de funcionamento da empresa, bem como por impossibilidade de substituição de V.Exa", os 134 elementos que compõem este serviço exercem funções idênticas entre sendo de difícil compreensão, a impossibilidade de substituir um colaborador que já esteve ausente no

presente ano nos meses de Janeiro, Fevereiro, Maio a Setembro para usufruto dos seus direitos parentais.

Além do mais, assistimos regularmente à flexibilidade da empresa em transitar colaboradores de regime de horário part-time/full-time de acordo com o fluxo de trabalho, bem como pedidos de horas extra. Demonstrando assim, formas alternativas de colmatar necessidades de curta e longa duração. Tendo em conta o supramencionado, peço encarecidamente que seja reconsiderado o meu pedido pois está-me a ser negado o direito consagrado na lei em conciliar a vida profissional com a vida familiar.

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

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado**

da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de

participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

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

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

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

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

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da 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 ... 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, o trabalhador requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência à sua filha, nascida a .../2023, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, até aos 12 anos da filha, o seu horário seja elaborado de Segunda-feira a Sexta-feira, com descanso semanal aos fins de semana, e dispensa de trabalho aos feriados, das 07h00 às 12h00 (manhã) e das 12h30 às 15h00 (tarde), com período para intervalo de descanso diário das 12h00 às 12h30.

2.38. Da conjugação do pedido do trabalhador com a intenção da recusa temos como assente que o trabalho diário no serviço de assistência a passageiros de mobilidade reduzida no... de ... é levado a cabo por 134 elementos, distribuídos por 2 turnos, sendo praticados os seguintes horários para PNT semanais de 40 horas: período de Inverno IATA (entre novembro e março): 04h00/12h30; 07h00/15h30; 08h00/16h30; 09h00/17h30; 13h00/21h30; 14h00/22h30; 16h00/00h30; e período de Verão IATA (entre abril e outubro): 04h00/12h30; 05h00/13h30; 06h00/14h30; 07h00/15h30; 08h00/16h30; 09h00/17h30; 13h30/22h00; 14h00/22h30; 15h00/23h30; 16h00/00h30;

2.39. Encontrando-se obrigado ao cumprimento de um período normal de trabalho de 40 horas

semanais de trabalho efectivo, a amplitude diária indicada pelo trabalhador, seja de segunda a sexta entre as 07h00 e as 15h00, não lhe permite cumprir o tempo de trabalho a que se encontra vinculado. Isto porque sobre esta amplitude teríamos ainda de deduzir trinta minutos diários de intervalo para descanso (que não são contabilizados para o tempo de trabalho efetivo, cf. artigos 197º, nº 2 e 199º do Código do Trabalho) o que totalizaria um tempo de trabalho diário de 7h30 (sete horas e trinta minutos) que, calculadas de segunda a sexta contabilizariam apenas 36h50 (trinta e seis horas e cinquenta minutos) de trabalho efetivo.

2.40. O incumprimento do período normal de trabalho impede a atribuição do horário solicitado que, de outra forma, resultaria na violação de uma norma legal imperativa, a coberto de um regime que é especial para trabalhadoras e trabalhadores que tenham filhos com idade até 12 anos, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica.

2.41. Sublinhamos ainda que, no contexto funcionamento de um estabelecimento que impõe a prestação da trabalho de forma ininterrupta, durante os 7 dias da semana, incluindo dias feriados, a dispensa de trabalho nesses dias, conforme solicitada, só poderia/deveria ser atendida em conformidade com a distribuição dos horários elaborados pela entidade empregadora e conquanto tal dispensa permita cumprir o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador se encontra vinculado, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho.

2.42. Damos igualmente nota que, não obstante o que referimos relativamente ao cumprimento do período normal de trabalho, consideramos admissível a redução do intervalo para descanso solicitado pela requerente (30 minutos), no contexto do regime legal em apreço, uma vez que não se encontra comprometido o período normal de trabalho de oito horas diárias. 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. Já o artigo 56º, nº 3, al. c) ao invés de considerar o limite mínimo de duração do intervalo para descanso, refere que *o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas*. Entendemos, neste contexto, que o legislador ao pretender que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve 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 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 e legalmente admissível a 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, conquanto o/a trabalhador/a requerente garanta o cumprimento do período normal de trabalho a que se encontra vinculado/a.

2.47. E salientamos, por fim, 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.

2.48. 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.

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

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

3.1. A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ... **que, querendo, poderá a todo o tempo formular novo pedido.**

3.2. Não obstante, a empregadora deve 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 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 25 DE SETEMBRO DE 2024,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**