

PARECER N.º 1081/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador/a 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/5308/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora enviou à CITE, em **19 de setembro de 2024**, por carta registada com AR, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora no dia **19 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 profissional em regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho, portador de deficiência, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, pelo prazo supletivo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento a este pedido. Neste contexto, propõe que o horário de trabalho seja organizado de acordo com os critérios estabelecidos no artigo 56º do Código do Trabalho e no contexto dos seguintes limites:

De Segunda a Sexta-feira:

- Das 9h00 às 14h (5 horas) — Primeiro Período de presença obrigatória

- Das 14h30 às 17h30 (3 horas) - Segundo Período de presença obrigatória

Período para intervalo de descanso diário: Das 14h às 14:30 horas.

1.3. Por carta registada com aviso de recepção de **5 de setembro de 2024**, a entidade empregadora veio manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...)Como questões prévias, sempre se dirá o seguinte:

Por carta datada de 27 de maio de 2024, já V. Ex. requereu o pedido de horário flexível. Em resposta fundamentada, a entidade empregadora recusou o pedido. No cumprimento das formalidades legais, foi remetido o processo para a CITE, que emitiu parecer positivo à recusa do horário flexível, porquanto é exigível que o trabalhador indique uma amplitude temporal diária e semanal para executar as suas funções, enquadrada na amplitude de turnos existentes, o que, naquele caso, no sucedeu. Em face desta decisão, o pedido foi indeferido e o processo arquivado, sendo que, conforme expressamente mencionado na sobredita decisão, a trabalhadora poderia requerer novo pedido, iniciando o procedimento, sendo exigível o cumprimento de todas as obrigações legais. Em suma, e com relevância para o presente pedido, não é possível aproveitar qualquer pedido anterior.

Em segundo lugar, ainda em sede de questão prévia, cumpre sublinhar que foi outorgado, com V. Ex., um contrato de trabalho e desde o início da relação laboral que V. Ex. tomou conhecimento do funcionamento interno da empresa, mormente da exigibilidade e necessidade de exercer as suas funções por turnos rotativos, pois só assim é possível fazer escalas de trabalhadores.

Por outro lado, como também é do seu conhecimento, a entidade empregadora exerce a sua atividade em estabelecimentos inseridos em Centros Comerciais, estando dispensada de encerrar ou suspender o seu funcionamento.

O estabelecimento sito no ..., em ..., tem o seguinte horário de funcionamento: todos os dias, das 10 horas às 23 horas.

Como também é do seu conhecimento, aquando da assinatura do contrato, acordou e comprometeu-se a exercer a sua atividade durante seis dias da semana, com um dia de descanso, nos termos da atual cláusula 34. do Contrato Coletivo de Trabalho entre a AHRESP e a FESAHT, obrigação esta que agora não pretende cumprir ao requerer dois dias de folga.

Com relevância para a presente questão, não se olvide que, aquando da assinatura do contrato de trabalho, reitera-se, que outorgou de livre e espontânea vontade, já existiam todos os factos que alega para efetuar o presente pedido, não demonstrando qualquer alteração superveniente das circunstâncias que justifique, agora, esta alteração de horário. Ainda para mais, há que mencionar, pela sua importância, que, ao contrário dos demais trabalhadores, V. Ex. já somente executa as funções na parte da manhã, exatamente em face da existência do histórico familiar que alega na sua missiva.

Por conseguinte, com base no supra demonstrado, consideramos não existir fundamento para o pedido de concessão do regime de horário flexível.

No que tange à fundamentação em concreto para a recusa do seu pedido, em primeiro lugar, compulsada a comunicação que nos remeteu, constata-se claramente a preterição de formalidades legais. Senão vejamos:

a) Irregularidade documental:

O pedido de horário flexível encontra-se regulado no artigo 572 do Código do Trabalho que, nas suas várias alíneas define os elementos necessários e imprescindíveis para instruir o sobredito pedido, Compulsado o pedido de V. Ex., constata-se claramente que não apresenta qualquer dos elementos obrigatórios: não indica o prazo previsto, não informa a modalidade pretendida e, mais importante, não anexa a declaração mencionada na alínea b) do n.º 1 do mencionado artigo. Nem em sentido contrário se alegue que instruiu qualquer pedido anterior porquanto cada pedido tem de ser entendido de forma individual. A preterição de uma formalidade essencial tem como consequência legal e necessária o imediato indeferimento do pedido.

No que tange às demais alíneas, à semelhança do pedido anterior, V. Ex. não define um período em que, dentro de certos limites, pode escolher as horas de início e fim do período normal de trabalho. Isto é, V. Ex., ao invés de indicar um horário flexível, determina, desde logo, o horário de trabalho sem qualquer possibilidade de atuação da entidade empregadora, subvertendo por completo o poder de direção que ainda incumbe a esta. A ratio legis deste instituto jurídico radica na possibilidade de escolha do início e fim do período normal de trabalho diário, mas não do próprio horário, pois este ainda incumbe e é da responsabilidade da entidade empregadora. Em suma, da forma como V. Ex. requer, nem sequer podemos considerar, em bom rigor, como estando perante um horário flexível, pois inexistente, de todo, a flexibilidade que justifica a sua existência. Veja-se, a este propósito, o disposto na cláusula 35., n.º 4 do Contrato Coletivo de Trabalho Aplicável, entre a AHRESP e a FESAHT, que descreve o horário flexível como aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis, factualidade que não é possível levar a cabo com as limitações que V. Ex. pretende impor.

Quanto ao demais, informa-se que os turnos dos trabalhadores começam às 9 horas e terminam às 24 horas. Significa pelo exposto que, durante uma semana normal de trabalho, no estabelecimento sito no ..., em ..., os funcionários têm o horário de trabalho fixado dentro das 105 horas de funcionamento semanal do estabelecimento. De acordo com o requerido pela trabalhadora, então estamos perante a possibilidade de trabalhar 40 horas semanais. Isto é, em bom rigor, sendo que o regime de horário flexível permite ao empregador definir o horário dentro das 105 horas de funcionamento semanal do estabelecimento, ao determinar, desde já o horário, para além de exercer um direito potestativo e inalienável da entidade empregadora, também limita em 65 horas este mesmo direito, o que, para além de não ser praticável, vai contra os princípios mais elementares do Direito do Trabalho em geral e do horário flexível em particular.

Por outro lado, fica então a pergunta: onde está a flexibilidade se V. Ex. determina 40 horas de trabalho por semana? Pelo exposto, é manifestamente impossível a aceitação do horário flexível com as limitações solicitadas por V. Ex., por não permitir a flexibilização de qualquer horário de trabalho, pressuposto essencial para a procedência do seu pedido. Com relevância ainda nesta matéria, sempre se dirá que V. Ex. se limita a fixar um período de horário de trabalho, sem facultar à sua entidade empregadora qualquer flexibilidade ou sequer possibilidade para elaborar o horário de trabalho, uma vez que unilateralmente pretende que o seu horário seja fixado em tempo certo, substituindo-se assim no poder de direção que está reservado à entidade empregadora.

Recorrendo agora à argumentação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sempre se dirá:

Como já referido, a entidade empregadora está dispensada de fechar aos sábados e Domingos, sendo estes dias, como resulta do senso comum, de maior afluência de clientes e, como tal, de um aumento de trabalho. Ora, daqui resulta a imprescindibilidade de dotar os estabelecimentos de um número de funcionários que permita dar resposta cabal à procura dos seus produtos e/ou serviços. Significa o exposto que não podendo ser efetuadas escalas com todos os trabalhadores, será impossível à entidade empregadora ter funcionários suficientes durante os fins de semana. O deferimento do pedido agora apresentado, no limite, poderá implicar a necessidade de contratação de um novo trabalhador, para assegurar os turnos ao fim de semana, com todos os prejuízos daí inerentes. Em primeiro lugar, um prejuízo financeiro, porquanto terá um acréscimo de despesa, principalmente numa altura em que têm escalado o preço das matérias-primas, que não tem sido acompanhado pelo aumento do preço dos produtos vendidos pela entidade outorgante, sob pena de perda de clientela,

Em segundo lugar, é manifestamente conhecida a falta de mão de obra que grassa em Portugal, mais concretamente na área da restauração, o que dificulta, sobremaneira a possível substituição, Ainda no que concerne às necessidades imperiosas da empresa, como é do seu conhecimento, não é possível fazer escalas de trabalho com uma funcionária, tendo a limitação do horário que propõe. A suceder assim, tal implicaria para os demais trabalhadores um acréscimo de turnos, e, por consequência, teriam de fazer um esforço desproporcional. Esta factualidade, como facilmente se depreende, coloca em causa a própria gestão dos recursos humanos, pois o número de funcionários atuais permite fazer as escalas rotativas desde sempre em vigor na empresa. A alteração do horário, principalmente com a impossibilidade de fazer turnos, de um só funcionário é causa direta e necessária de impedimento da empresa em gerir os recursos humanos como o tem vindo a fazer, e irá provocar esforços acrescidos e desproporcionais dos restantes funcionários, pelo que não restará outra solução à entidade empregadora que não seja a de contratar um novo funcionário para exercer as mesmas funções. Neste caso, V. Ex. passará a ser um “ativo desnecessário” e, como tal, implicará um custo acrescido sem qualquer retorno financeiro para a empresa. Face às presentes condições económicas da empresa, este custo acrescido torna-se insuportável e inoportuno, razão que impede a assunção do mesmo.

Por fim, no que tange à falta de fundamentação do peticionado por V. Ex.:

O direito ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares não é adquirido de forma automática e exclusivamente por causa da existência de filhos menores de 12 anos de idade, mas sim desde que tal se configure como absolutamente necessário ao cumprimento das obrigações parentais. Isto porque o exercício deste direito contende diretamente com o normal funcionamento da empresa, conforme se demonstrou, que também é um direito da entidade empregadora que tem de ser respeitado por todos quantos exercem uma profissão nos seus estabelecimentos.

Acresce ainda que não apresenta qualquer documento que comprove minimamente o que alega. Na verdade, desconhece a entidade empregadora, sem obrigação de conhecer, se a trabalhadora é mãe solteira e se o outro progenitor é ou não presente.

(...)”

1.4. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo responder 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.

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 a vida familiar 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 trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

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

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

igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

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

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

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

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

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho, portador de deficiência, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, pelo prazo supletivo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao pedido, propondo que o horário de trabalho seja organizado de acordo com

os critérios estabelecidos no artigo 56º do Código do Trabalho e no contexto dos seguintes limites:

De Segunda a Sexta-feira:

- Das 9h00 às 14h (5 horas) — Primeiro Período de presença obrigatória
- Das 14h30 às 17h30 (3 horas) - Segundo Período de presença obrigatória

Período para intervalo de descanso diário: Das 14h às 14:30 horas.

2.38. Assim, formulado entendemos que o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos legais exigíveis para a sua apreciação, no contexto da intenção de recusa da entidade empregadora.

2.39. Com efeito, o direito a trabalhadora em regime de horário flexível, com enquadramento legal previstos nos artigos 56º e 57º do CT, está previsto para trabalhadores/as com filho(s) menor(es) de 12 anos ou, independentemente da idade, filho(s) com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

2.40. No pedido apresentado, a trabalhadora não refere a idade do filho, indicando apenas que o mesmo é “portador de deficiência”. Ora, esta informação, sem documento ou qualquer elemento que a comprove, é insuficiente para que possamos concluir, com razoável segurança, que a trabalhadora reúne os condicionalismos de facto exigidos pelo âmbito de proteção da norma.

2.41. A falta de indicação da idade do filho ou comprovação da deficiência de que é diagnosticado inviabiliza qualquer tomada de posição por omissão de elementos cuja concretização se impunha no pedido apresentado.

2.42. Concomitantemente, a omissão destas formalidades essenciais prejudica a apreciação da intenção de recusa da entidade empregadora.

2.43. Sem embargo sublinhe-se que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.44. E que, pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um

direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

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 09 DE OUTUBRO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.