

PARECER N.º 1243/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/6276/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **30 de outubro 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 datado de **4 de outubro de 2024**, elaborado nos seguintes termos:

“(...) Por motivos familiares, venho solicitar formalmente uma redução na minha carga horária, iniciando o meu exercício laboral às 8h30, terminando o mesmo às 17h. Devo salientar que essa redução horária é devido a circunstâncias pessoais que exigem minha atenção. Recentemente, meu filho foi diagnosticado com uma condição psicológica que requer acompanhamento constante e tratamentos regulares, o que me coloca na posição de necessita de mais tempo para estar ao seu lado e garantir o seu bem-estar. Para que o possa fazer de forma eficaz, preciso ajustar meus compromissos profissionais para me adequar a esta nova realidade. (...) Juntamente a esta carta, anexo o Atestado de Multíusos, documento onde consta a necessidade do meu filho que apresenta 60% de incapacidade. Ressalto que o meu esforço, dedicação e comprometimento profissional desenvolvido não será prejudicado. Agradeço desde já pela atenção e consideração, e espero que possamos encontrar uma solução que atenda às necessidades de ambas as partes. (...)”

1.3. A entidade empregadora veio por carta com data de **23 de outubro de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito o seguinte:

“(...)Tendo por base a comunicação que, no passado dia 4 de setembro, nos foi remetida a propósito do assunto em título e considerando o teor da reunião pessoalmente havida com V. Exa.a esse propósito, servimo-nos do presente para, ao abrigo do disposto no n.º 3, do artigo 57.º do Código do Trabalho, comunicar o seguinte:

I — Da falta de fundamento legal para o pedido solicitado:

I.I. — Da Redução da Carga Horária:

Com fundamento no facto de ter a seu cargo Filho Menor a quem foi diagnosticada uma condição psicológica que lhe confere um grau de incapacidade de 60% veio V. Exa. solicitar a redução da respetiva carga horária no sentido de passara praticar um horário das 8:30h às 17:00h;

O que, considerando o horário atualmente observado por V. Exa.- das 8:30h às 18:00h - implicaria uma redução da jornada diária de trabalho em 1:00h e a redução da carga horária semanal em 5:00 h;

Sucedem que, tal como melhor resulta do Atestado Multiuso anexo à referida missiva, o respetivo filho tem atualmente 8 (oito) anos de idade; E se é certo que, no artigo 54.º do Código do Trabalho, a Lei prevê a possibilidade de redução do tempo de trabalho para assistência a Filho Menor portador de deficiência ou doença crónica;

A realidade é que tal direito só é reconhecido aos Progenitores de Menor com idade não superior a um ano; Pelo que, tendo o respetivo Filho 8 (oito) anos de idade, não preenche V. Exa. os pressupostos necessários para a concessão de tal prerrogativa;

Não só em razão do não preenchimento do mencionado pressuposto — idade do Filho portador de deficiência ou doença crónica; como em relação a todos aqueles que (com exceção do atestado médico comprovativo da incapacidade, efetivamente apresentado por V. Exa.) derivam do n.º6 do referido normativo legal;

Circunstâncias que, por si sós, salvaguardando o devido respeito por melhor opinião, lhe retiram o devido e necessário fundamento para a solicitada redução do respetivo tempo de trabalho;

Cuja concessão estaria sempre dependente do preenchimento dos acima mencionados pressupostos — que, como evidenciado, V. Exa. não cumpre.

II — Do Horário de Trabalho Flexível:

Pese embora o único normativo que prevê a atribuição aos Trabalhadores de um direito de redução de cinco horas do período normal de trabalho como o solicitado por V. Exa. — ser o acima invocado (artigo 54.º do Código do Trabalho);

Invoca V. Exa. como fundamento legal para sustentar o mencionado pedido, não o artigo 54.º do Código do Trabalho, mas o artigo 56.º do mesmo Diploma Legal;

O qual consagra aos Trabalhadores com Filho Menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação o direito a trabalhar em regime de horário flexível;

Ora, se é certo que, tal como vem sendo jurisprudencial e doutrinariamente entendido, para além da redução do período normal de trabalho, o direito consagrado no artigo 54.º do Código do Trabalho, também pode englobar outras formas de assistência relacionadas com a organização do tempo de trabalho, como, por exemplo, o recurso ao horário flexível;

A forma como V. Exa. elabora o respetivo pedido faz com que não se entenda qual o seu real propósito — se a invocada redução da carga horária diária e semanal ou a observância de um horário de trabalho flexível que implique a respetiva entrada às 8:00 e a respetiva saída às 17:00h,

Certo é que, nem um, nem outro pedido se mostram sustentados pela observância e cumprimento dos devidos pressupostos legais; Pois que a par do invocado quanto ao não preenchimento dos pressupostos afetos ao direito consagrado no artigo 54.º do Código do Trabalho;

Sempre o eventual pedido de horário flexível implicaria a observância dos pressupostos a que alude o n.º1 do artigo 57.º do Código do Trabalho os quais, no caso, também não foram observados;

Não contendo a missiva ora em resposta qualquer indicação quanto ao prazo dentro do qual pretende exercer o invocado direito — sendo que, como melhor resulta do mencionado “Certificado Multiuso”, a incapacidade atribuída ao respetivo Filho não é permanente,

Nem qualquer referência à “declaração de mesa e habitação” a que alude a subalínea i) da alínea b) do n.º2 do mencionado normativo legal.

De facto, o único documento anexo à missiva ora em resposta corresponde ao mencionado “Certificado Multiuso”, não se fazendo acompanhar a mesma por qualquer outro documento e/ou declaração;

Circunstâncias cuja omissão — salvaguardando, uma vez mais, o devido respeito por melhor opinião - na eventualidade desse ter sido feito a título de “horário flexível” determinariam, por si sós, o indeferimento liminar do pedido formulado — alteração do horário de saída para as 17.00 h,

Horário que, de resto - tal como oportunamente esclarecido na reunião presencial acima referenciada - atendendo às especificidades do horário para o qual foi contratada e das responsabilidades que lhe estão inerentes;

Ainda que os acima referidos pressupostos se mostrassem preenchidos, nunca poderia (como, de resto, foi reconhecido por V. Exa. na acima referida reunião presencial) ser concedido;

Já que, como V. Exa. bem sabe, é precisamente na última hora da respetiva jornada de trabalho — das 17:00h às 18:00h — que esta Instituição mais necessita dos respetivos serviços

Os quais, sob pena de comprometer o seu bom funcionamento, não pode prescindir;

Senão vejamos,

II— Das exigências Imperiosas de Funcionamento das Valências a que se encontra afeta e da Impossibilidade de a substituir:

Tal como é do respetivo conhecimento esta Instituição acolhe diariamente centenas de crianças distribuídas pelas suas valências de Creche, Pré-Escolar, 1.º e 2.º Ciclo;

Sendo que o horário de funcionamento de tais valências infantis - às quais V. Exa. se encontra afeta - têm necessariamente de se ajustar/coadunar com as necessidades dos Pais;

Havendo Pais que têm necessidade de deixar os Filhos na Instituição a partir das 7:30h e outros que só as conseguem ir buscar perto das 19:00h;

Tendo, por decorrência, a Instituição de garantir os respetivos serviços dentro desses horários;

Recebendo crianças a partir das 7:30h e entregando-as até às 19:00h de cada dia, de segunda a sexta-feira;

Sendo que, por forma a não ultrapassar a carga horária diária de cada uma das “Ajudantes de Ação Educativa” que tem ao respetivo serviço, a Instituição organiza os respetivos horários de molde a que umas assegurem as entradas (entrando mais cedo) e outras as saídas (saindo mais tarde);

No caso específico de V. Exa., o respetivo horário visa (no horário da manhã) colmatar a ausência da “Ajudante de Ação Educativa” afeta à sala dos 2 (dois) anos - que, por ficar com os meninos da respetiva sala até às 18.45h, só entra às 9.45h,

E no horário da tarde— altura em que todas as demais “Ajudantes de Ação Educativa” presentes na Instituição estão a exercer funções de vigia e guarda das crianças para entrega aos Pais (visto que as Educadoras afetas a cada sala terminam a jornada de trabalho às 17. 00h) — assistir as crianças durante o transporte escolar para a piscina e/ou para a respetiva residência (no caso dos Alunos cujos Pais contratam esses serviços).

Transporte que ocorre diariamente (de segunda a sexta-feira) entre as 16:45h e as 17:45h/18:00h;

Relembre-se que V. Exa. foi especialmente contratada para cobrir as denominadas pontes - início da manhã e final da tarde — precisamente porque a Instituição não tinha (e não tem) qualquer outro Funcionário suscetível de, nos referidos horários, assegurar os mencionados serviços;

Os quais são imprescindíveis para o bom funcionamento da Instituição;

A qual tem que garantir aos Pais o rigoroso cumprimento dos serviços por esses contratados;

Mostrando-se as funções desempenhadas por V. Exa. indispensáveis para o efeito;

Pois que só com as mesmas a Instituição consegue garantir o mencionado serviço de transporte (no final de cada jornada letiva);

E garantir (ao início da manhã) o regular funcionamento da sala dos dois anos (com a receção, assistência e vigia das crianças afetas a essa sala até à chegada da “Ajudante de Ação Educativa” encarregue da entrega das crianças aos Pais ao final do dia);

Tal como V.Exa. reconheceu e repetiu por diversas vezes ao longo da acima referida reunião presencial, as funções que lhe estão adstritas para além de indispensáveis, são de uma enorme responsabilidade; Não sendo qualquer pessoa que apresenta o perfil, a idoneidade, o bom senso e a responsabilidade necessários para o efeito; Pois que estão em causa a segurança e o bem-estar das Crianças confiadas à guarda e cuidados da Instituição tarefa que, há já vários anos a esta parte, aquela tem delegado (com extrema e total confiança) em V.Exa.

Dedicação e empenho que tem reconhecido mediante, designadamente, a disponibilidade demonstrada para ajudar V. Exa.a colmatar qualquer necessidade pessoal que lhe seja comunicada (como deslocações a estabelecimentos de ensino, consultas médicas, terapêuticas e/ou outros),

Na realidade (e como bem sabe) nunca esta Instituição lhe negou qualquer pedido,

Sucede que, em relação ao pedido ora em apreço (tal como falado pessoalmente e como supra se voltou a evidenciar) não tem a mesma qualquer tipo de condição quer para reduzir, quer para flexibilizar o respetivo horário de trabalho dentro dos limites temporais solicitados: 8:30/17:00h;

Pois que o horário de saída ora solicitado — 17: 00h — coincide com o horário de saída das Educadoras de Infância e dos Professores, horário a partir do qual a Instituição passa a depender inteiramente das “Ajudantes de Ação Educativa” para assegurar o bom e efetivo funcionamento das suas valências infantis;

Até porque a partir dessa hora são essencialmente necessidades de assistência em transporte, guarda e vigia de crianças de que a Instituição se mostra necessitada;

Sendo que relativamente ao serviço de transporte. V. Exa. é a única funcionária que lhe está afectada,

Fazendo com que a Instituição dependa inteiramente de si para assegurar a realização de tal serviço — o qual, sem a devida e necessária assistência às crianças transportadas, não pode ser realizado,

Sendo que, como todas as demais “Ajudantes de Ação Educativa” presentes (a essa hora) na Instituição se encontram a assegurar (em sala) os serviços de guarda e vigia das restantes crianças até à chegada dos Pais estando afetas às respetivas salas até às 18:45h/19:00h de cada dia,

Não tem a Instituição como assegurar a substituição de V. Ex.a.;

Na realidade (e como bem sabe) foi precisamente devido ao facto de a essa hora – 17h00-18h00 -a Instituição não ter nenhuma “Ajudante de Ação Educativa” disponível para assegurar a assistência das crianças que usam o transporte escolar no final das atividades letivas, que V. Ex.a. foi contratada;

Tratando-se de uma hora crucial para o regular e efetivo funcionamento desta Instituição;

Que, de entre os muitos serviços que presta aos seus Utentes, assegura diariamente o transporte escolar de dezenas de crianças;

Refira-se que o facto de ter, diariamente, a seu cargo centenas de crianças desde os 0 (zero) anos aos 12 (doze) anos, acarreta para esta Instituição uma enorme responsabilidade sobretudo ao nível da assistência e vigilância;

Daí a extrema importância na confiança que tem de depositar nos seus Funcionários e, em particular, nas “Ajudantes de Ação Educativa” afetas a tal serviço, cujos horários têm de ser perfeitamente articulados para que tudo possa funcionar sem falhas;

Mostrando-se neste contexto a cobertura das denominadas “pontes” início e final de dia, alturas em que - em razão dos horários de Professores e Educadores- as crianças estão totalmente entregues aos cuidados exclusivos das “Ajudantes de Ação Educativa”;

Fundamental para o bom funcionamento da Instituição;

Com a particularidade de (como referido) a assistência em transporte ser, ao final do dia, exclusivamente assegurada por V. Ex.a.;

O que torna a respetiva presença em tal horário absolutamente imprescindível;

III— Do sentido da Decisão a Proferir:

Tendo por base tudo quanto supra expandido e porque, tal como referido aquando da acima mencionada reunião (e como também, resulta da missiva ora em resposta) o principal propósito de V. Ex.a. com o pedido aí formulado é o de poder passar mais tempo com o respetivo Filho;

E sendo certo que, tal como confirmado por V. Ex.a. na acima referida reunião, esse tem um intervalo letivo entre as 13:00h e as 15:00 h;

É intenção desta Instituição recusar o referido pedido nos moldes em que foi formulado - até porque (sem prejuízo dos argumentos invocados no ponto II precedente) sempre lhe faltaria para efeitos de procedência o devido e necessário suporte legal, pois que (tal como evidenciado no ponto I precedente) não foram em relação ao mesmo observados os pressupostos exigidos por Lei;

E propor (por respeito à muita consideração devotada a V. Ex.a. e ainda que com esforço) um alargamento do respetivo intervalo de almoço que deixaria de ser gozado de forma repartida (como até aqui vem acontecendo) e passaria a ser gozado entre as 13:00h e as 15h00,

Por forma a que o mesmo passe a coincidir com o intervalo letivo do Filho de V. Ex.a.,

possibilitando (como pretendido) um maior contacto e acompanhamento do mesmo;

Tudo sem prejuízo de (como também proposto na referida reunião) continuarmos a mostrar a compreensão de sempre quanto a eventuais necessidades de assistência e acompanhamento ao respetivo Filho;

O que não podemos é fixar (seja sob a forma de redução de horário, seja sob a forma de flexibilização de horário) o respetivo horário de saída às 17:00h; (...)

1.5. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo responder aos fundamentos da intenção de recusa.

1.6. 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 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, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência ao seu filho, com oito anos de idade, a quem foi diagnosticada uma incapacidade de 60%, de acordo com o Atestado de Multiusos, relacionada com uma condição psicológica especial, propondo “uma redução da carga horária”, a iniciar às 8h30 e a terminar às 17h.”

2.38. Assim formulado, constatamos que o pedido da trabalhadora não se encontra corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT.

2.39. Desde logo a trabalhadora solicita uma redução da carga horária que não coincide com o disposto nos mencionados normativos, na medida em que um dos requisitos de validade do pedido de horário flexível é justamente que o/a trabalhador/a requerente cumpra o período normal de trabalho para que foi contrato.

2.40. No caso concreto, e aparentemente a trabalhadora não necessita especificamente de uma redução do período normal de trabalho, posto que não ultrapasse as 40h semanais. O que justamente parece solicitar é um horário flexível com indicação dos limites do tempo de trabalho.

2.41. Contudo, o pedido de horário flexível está sujeito a alguns condicionalismos legais que não foram observados pela requerente. Desde logo, a trabalhadora omite a existência de comunhão de mesa e habitação, e não junta qualquer elemento a partir do qual possamos inferir a existência de tal comunhão.

2.42. Neste sentido, e uma vez que o pedido os requisitos legais de admissibilidade entendemos que não se mostra em condições de ser apreciado por esta Comissão, ficando igualmente prejudicada a análise da intenção de recusa da entidade empregadora.

2.43. Saliente-se, no entanto, 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.

2.44. 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.

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

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

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 que cumpra especificamente as sobreditas exigências legais.**

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), n.º 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 20 DE NOVEMBRO DE 2024,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**