

PARECER N.º 92/CITE/2025

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/460/2025

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **23 de janeiro de 2025**, 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 entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora no dia **02 de janeiro de 2025**, elaborado nos seguintes termos:

“Chamo-me ..., exerço a função de operador de loja na ... Sou mãe de um menor de 15 anos com deficiência cognitiva crónica (autismo), que o torna incapaz de realizar atividades cotidianas básicas, como cuidar da higiene pessoal, ir para escola ou voltar para casa sozinho. Atualmente, sou a única progenitora responsável pelo menor, uma vez que, o pai reside em outro país. Até agora, tive alguma flexibilidade para trabalhar em horários rotativos, porque fui auxiliada nas tarefas de cuidado, pelo irmão mais velho de 16 anos, no entanto, a partir deste semestre, ele passará a frequentar um estágio curricular que o impossibilitará de continuar a ajudar-me nos cuidados ao irmão. Sendo eu a única cuidadora do menor que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, e nos termos do Art 57 n.º1 a). da lei em vigor, venho pela presente solicitar a autorização de trabalhar em regime de horário flexível, das 8h00 as 17h00, todos os dias da semana incluindo finais de semana e feriados.”

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido dois documentos comprovativos da marcação de consultas do filho em pedopsiquiatria, e uma declaração comprovativa da presença em consulta, um “RELATÓRIO TÉCNICO-PEDAGÓGICO” referente ao ano lectivo de 2024/2025 elaborado pelo ... e ainda um “RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO EM CONSULTA DE PSICOLOGIA”,

1.4. A entidade empregadora veio, por comunicação do dia **16 de janeiro de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, nos seguintes termos:

“ (...) A ..., pessoa colectiva n.º ..., com sede na ..., vem, no pedido de horário flexível apresentado pela Trabalhadora ..., apresentar a intenção de proceder à recusa nos termos e com os fundamentos seguintes:

Fundamentos da Recusa

1.º A Trabalhadora desempenha as suas funções de operadora de hipermercado na ..., desempenhando as suas funções na secção de ...

2.º Por carta datada de 02/01/2025, expedida por email no dia 02/01/2025, recebidos pela Empresa nesta mesma data, a Trabalhadora vem requerer, passando a citar: “Sou mãe de um menor de 15 anos com deficiência cognitiva

crónica (autismo), (...) sendo eu a única cuidadora do menor que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, e nos termos do Artº. 57 n.º1 a), da lei em vigor, venho pela presente solicitar autorização de trabalhar em regime de horário flexível, das 8h00as 17h00, todos os dias da semana incluindo finais de semana e feriados. - cf. documento n.º1.

um documento de presença na consulta externa, um relatório técnico-pedagógico do ..., um relatório de avaliação em consulta de psicologia — cf. documentos n.ºs 2 a 6.

4.º Salienta-se que o relatório técnico-pedagógico do ..., não está datado nem assinado por qualquer dos intervenientes, não se podendo saber a que período respeita e quem é o respectivo autor— cf. documento n.º5.

5.º Salienta-se que o relatório de avaliação em consulta de psicologia, está datado de 07/08/2024 e para o período de avaliação de Março a Julho de 2024— cf. documento n.º6.

6.º A Trabalhadora diz que o menor tem 15 anos, sendo que, até à data, mesmo quando o Menor tinha idade inferior a 12 anos, não apresentou qualquer pedido de horário flexível.

7.º Dispõe o artigo 56.º n.º1 do Código do Trabalho: “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

8.º O filho da Trabalhadora tem 15 anos.

9.º Não assistindo à Trabalhadora o direito a beneficiar do regime de horário flexível em razão da idade do filho.

10.º A Trabalhadora diz que o filho tem uma deficiência/doença crónica: autismo.

11.º No entanto, não apresentou qualquer documento que assim o comprove, nomeadamente uma certificação médica.

12.º Como já se disse, o relatório técnico-pedagógico do ..., não está datado e assinado e, além disso, não tem a virtualidade de certificar a existência de uma deficiência/doença crónica e autismo.

13.º O relatório de avaliação psicológica respeita ao período de Março a Julho de 2024, e também não tem a virtualidade de certificar a existência de uma deficiência/doença crónica e autismo.

14.º Registe-se que, da leitura do relatório de avaliação psicológica, nada permite concluir que o menor tem autismo.

15.º Sendo que se refere no relatório de avaliação psicológica necessidade de uma consulta médica para confirmação do diagnóstico.

16.º Assim como nada resulta do relatório de avaliação psicológica que o menor tenha uma deficiência/doença crónica.

17.º Pela Portaria n.º 349/96, do Ministério da Saúde, de 8 de Agosto, foi aprovada a lista de doenças crónicas que, por critério médico, obrigam a consultas, exames e tratamentos frequentes e são potencial causa de invalidez precoce ou de significativa redução de esperança de vida.

18.º Por este diploma legal, o autismo não está classificado como doença crónica.

19.º Pelo Despacho Conjunto dos Ministérios da Saúde, da Segurança Social e do Trabalho, n.º407/98, de 18 de Junho, define-se como doença crónica — doença ou sequelas que decorrem de patologias cardiovasculares, respiratórias, genito-urinárias, reumatológicas, endocrinológicas, digestivas, neurológicas e psiquiátricas, bem como de outras situações que sejam causa de invalidez precoce ou de significativa redução da esperança de vida.

20.º Também por este diploma legal, o autismo não está classificado como doença crónica.

Termos em que por não ter cabimento legal se decide comunicar a intenção de recusa do horário flexível pedido com as demais consequências legais. (...)

1.5. Com data de 20 de janeiro de 2025, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, nos seguintes termos:

“Tendo recebido no dia 16 de Janeiro, a notificação de intenção de recusa a minha solicitação de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datada de 2 de Janeiro, nos termos do Art 57, nº 4. da lei em vigor, venho pela presente apresentar os meus argumentos aos fundamentos e motivações levantadas.

Do ponto 1º ao 3º, são feitas considerações gerais concernentes a minha função na empresa, a solicitação apresentada e aos documentos anexados.

No ponto 4º, é mencionado que o Relatório Técnico-Pedagógico do meu filho não está datado nem assinado pelos intervenientes. A este respeito, gostaria de esclarecer que, não sendo o Relatório Técnico-Pedagógico um documento obrigatório neste tipo de solicitação, ele foi enviado apenas para demonstrar que, no âmbito escolar, o

meu filho já beneficia das medidas universais de suporte a aprendizagem de inclusão e a diferenciação pedagógica.

O documento não está datado nem assinado, por me ter sido enviado por email, uma cópia, para que eu tomasse conhecimento das medidas educativas adicionais que o meu filho passaria a ter, em função do relatório de avaliação psicológica enviado pela clínica ... ao colégio. Por outro lado, como o relatório me foi enviado a partir do email ..., pertencente a ..., do gabinete de psicologia do ..., no dia 13 de novembro de 2024 às 12:00, (documento em anexo). Na ocasião, não vi a necessidade de solicitar a assinatura dos intervenientes, uma vez que, o domínio do email do remetente, garantia a sua assinatura digital. Toda via, caso necessário, posso solicitar ao colégio me envie uma cópia assinada do documento.

No ponto 5º, é mencionado que o relatório de avaliação em consulta de psicologia está datado de 07/08/2024, para o período de avaliação de Março a Julho de 2024.

A este respeito, gostaria de esclarecer que, por ser uma trabalhadora de outra nacionalidade, foi somente quando emigramos para Portugal (em Janeiro de 2024), e o meu filho começou a frequentar a escola, me foi requerido pelo gabinete de psicologia do ... uma avaliação externa de psicologia para melhor compreenderem o comportamento do

Desta forma, de Março à Julho de 2024, o meu filho foi acompanhado em consultas de psicologia pela ..., especialista em psicologia da saúde e da neuropsicologia na clínica de desenvolvimento da saúde-.... Na primeira semana após o final das avaliações, foi emitido o relatório.

No ponto 6º, é mencionado que o menor tem 15 anos e que até aos 12 anos a trabalhadora nunca apresentou antes um pedido de horário flexível. A este respeito, gostaria de esclarecer que, o meu vínculo laborar com a empresa começou a aproximadamente 6 meses, mais precisamente no dia 5/08/2024, razão pela qual, não foi feita qualquer solicitação anteriormente.

No ponto 7º, é mencionado que o direito de beneficiar do regime de horário flexível pode ser exercido por qualquer dos progenitores. A este respeito, gostaria de esclarecer que, por ser emigrante, mãe solteira, e a única cuidadora do menor que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, sou a única progenitora responsável pelo menor, uma vez que o pai reside em outro país.

Nos pontos 8º e 9º, é mencionado que o menor tem 15 anos, razão pela qual a trabalhadora não tem direito a beneficiar do regime de horário flexível. A este respeito, gostaria de esclarecer que, o motivo da minha solicitação de horário flexível não é em função da idade do meu filho, mas sim, da sua condição de saúde.

Nos pontos 10 e 11º, é mencionado que a trabalhadora não apresentou qualquer documento que comprove o estado de saúde do menor. A este respeito, gostaria de esclarecer que, foi enviado um relatório de avaliação em consulta de psicologia emitido pela clínica de desenvolvimento da saúde-..., e assinado pela ..., especialista em psicologia da saúde e da neuropsicologia, onde nas conclusões e recordações, conclui-se que, "...que apoia que clinicamente o funcionamento do ... é melhor explicado por uma perturbação do espectro do Autismo -segundo o DSM-5... Aconselha-se a continuidade do acompanhamento em psicologia". Tendo em conta o curto período em que nos encontramos em Portugal, o ... teve as primeiras avaliações de Março à Julho de 2024 e continua a ser acompanhado em consulta de Pedopsiquiatria, no Hospital ..., pela Dra. ..., com a qual já teve duas sessões, nos dias 01 de Outubro e 17 de Dezembro de 2024 e está marcada a próxima para o dia 22 de abril de 2025 (conforme documentos enviados).

No ponto 12º, é novamente mencionado que o Relatório Técnico-Pedagógico do ... não está datado nem assinado e que, não certifica a existência de uma doença crónica. A este respeito, gostaria de esclarecer que, o objetivo do Relatório Técnico- Pedagógico não é de certificar a existência de uma doença, e sim, de com base nas orientações do relatório de avaliação psicológica, implementar, com base no artigo 8º do Decreto-Lei n.º 54/2018, as medidas universais de suporte a aprendizagem de inclusão e a diferenciação pedagógica.

No ponto 13º, é mencionado que o relatório de avaliações psicológica não certifica a existência de uma deficiência crónica e autismo. A este respeito, gostaria de esclarecer que, a perturbação do espectro do autismo- DSM-5, apontado no relatório de avaliação psicológica do ..., é uma perturbação neurológica de carácter permanente, cujo tratamento, é a terapia de intervenção comportamental contínua, aplicada por psicólogos e/ou psiquiatras.

Nos pontos 14º, 15º e 16º, menciona-se que no relatório de avaliações psicológica, não é possível concluir que o menor é autista e é orientada a consulta médica para confirmação do diagnóstico. A este respeito, gostaria de mais uma vez transcrever um trecho da avaliação psicológica do relatório apresentado, "clinicamente o funcionamento do ... é melhor explicado por uma perturbação do espectro do Autismo - segundo o DSM-5", e pede a clarificação do diagnóstico por meio da continuidade do acompanhamento em psicologia, o que tem sido feito, conforme mostram os documentos de consulta de Pedopsiquiatria, no Hospital ... apresentados.

Nos pontos 17º, 18º, 19º e 20º, menciona-se que de acordo com a portaria nº 349/96, do Ministério da saúde, de 8 de Agosto, o autismo não é classificado como uma doença crónica, tendo sido destacadas as patologias reconhecidas como doenças crónicas, de entre elas, as doenças neurológicas.

A este respeito, gostaria de esclarecer que, sendo o transtorno do espectro autista um transtorno de ordem neurológica, de caráter permanente, e em conformidade com o mesmo diploma legal, ele se enquadra nas doenças que têm uma ou mais das seguintes características: são permanentes, produzem incapacidade/deficiências residuais, são causadas por alterações patológicas irreversíveis, e podem exigir longos períodos de supervisão, observação ou cuidados, o que se enquadra em mais de uma características do caso em questão.

Assim, e na expectativa que os pontos ora esclarecidos mereçam de V/ parte a melhor atenção, subscrevo-me com apreço. (...)"

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 ... 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 Internacional do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

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

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

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

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

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

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do

prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

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

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

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

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

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

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração

ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

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

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

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

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

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois

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

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

2.32. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

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

2.34. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos

relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

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

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

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência ao seu filho com 15 anos de idade, com reside em comunhão de mesa e habitação, e que foi diagnosticado com deficiência cognitiva crónica (autismo), que o torna incapaz de realizar atividades cotidianas básicas, como cuidar da higiene pessoal, ir para escola ou voltar para casa sozinho. Neste contexto propõe que o seu horário seja elaborado das 8h00 as 17h00, todos os dias da semana incluindo finais de semana e feriados.

2.38. Conjugando o pedido da trabalhadora com os documentos que junta e o teor da intenção de recusa, entendemos que o pedido apresentado não cumpre os requisitos de admissibilidade previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, pelo que não se mostra em condições de ser apreciado.

2.39. Com efeito, o direito a trabalhar em regime de horário flexível está previsto para trabalhadores e trabalhadoras com filho(s) com idade inferior a 12 anos ou,

independentemente da idade, filho(s) com deficiência ou doença crónica que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação.

2.40. A trabalhadora fundamenta o seu pedido em doença crónica do filho, diagnosticado com deficiência cognitiva crónica (autismo), que o torna incapaz de realizar atividades cotidianas básicas, como cuidar da higiene pessoal, ir para escola ou voltar para casa sozinho.

2.41. Ora, analisados os documentos apresentados pela trabalhadora, um “RELATÓRIO TECNICO-PEDAGÓGICO” referente ao ano lectivo de 2024/2025 elaborado pelo Colégio frequentado pelo jovem e um “RELATORIO DE AVALIAÇÃO EM CONSULTA DE PSICOLOGIA”, consideramos que nenhum destes documentos permite concluir, com razoável segurança, que existe um diagnóstico de autismo.

2.42. A este respeito, refere este último documento que “a informação recolhida junto da mãe deixa compreender indicadores deste funcionamento desde a primeira infância. Estes dados são confirmados com a administração da ADOS, que apoia que clinicamente o funcionamento do ... é melhor explicado por uma Perturbação do Espectro do Autismo- segundo o DSM-5 que importa integrar em consulta médica para clarificação diagnóstica (...)”.

2.43. Se, apesar das evidências ou dos traços particulares do jovem, se entende que é necessária a clarificação clínica do diagnóstico, não podemos afirmar, com toda a segurança, que este jovem é portador de doença crónica.

2.44. Neste sentido, e considerando a sua idade (15 anos), consideramos que, neste momento, não estão reunidos os pressupostos de aplicação dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

2.45. Saliente-se, todavia, que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e 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.

2.46. 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.

2.47. 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 formular novo pedido que comprove documental e clinicamente o diagnostico que alega.**

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 12 DE FEVEREIRO DE 2025, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

