

## PARECER N.º 77/CITE/2021

**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.

Processo n.º 191-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** Em 26.01.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de ... na loja denominada “...” de ...

**1.2.** Por carta datada de 30.12.2020, o trabalhador submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“Eu, ..., n.º mec. ..., venho por este meio solicitar o regime de horário de trabalho flexível.*

*Tenho um filho de 8 anos que necessita de acompanhamento constante, por razões de hiperatividade com défice de atenção. Já estive a ser acompanhado em Terapia da Fala e neste momento a ser avaliado pela escola ao nível de Psicomotricidade.*

*A minha mulher nestes 2 últimos anos foi operada 3 vezes, indo a partir do dia 8/01/2021 retomar a atividade laboral a tempo parcial (sexta-feira, Sábado e Domingo), mas com limitações como durante o dia de trabalho usar 2 ...*

*Necessitava de ter um horário de entrada a partir das 12.45h durante a semana, com folgas á sexta-feira e Sábado, com exceção de um fim de semana de folga por mês.*

*Agradeço desde já atenção dada ao assunto de necessidade.*

*Anexos: Relatório e informação de encarregado de educação (...).”*

**1.3.** Por carta datada de 19.01.2021, a entidade empregadora apresentou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

**Assunto:** Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.

*Exmo. Senhor,*

Acusamos a receção da comunicação que enviou à ..., indicando que pretendia «(...) solicitar o regime de trabalho flexível», com «(...) um horário de entrada a partir das 12.45h durante a semana, com folgas à sexta-feira e sábado, com exceção de um fim de semana de folga por mês».

Pese embora a ... considere que o pedido formulado não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de **alteração de horário de trabalho**, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

**(a) Dos requisitos do pedido de horário flexível**

Estabelece o artigo 57.º do Código do Trabalho que o trabalhador que pretender trabalhar em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 dias e com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

Ora, resulta inequívoco que o pedido formulado por V. Exa., não cumpre tais requisitos. Nada é dito quanto ao prazo durante o qual pretende que o pedido formulado se mantenha, nem se junta qualquer declaração nos termos indicados supra. Assim, se dirá que o requerimento apresentado, logo na sua fonte, carece de elementos fundamentais e obrigatórios, para que possa ser tramitado enquanto um pedido de horário flexível.

Sem prescindir

**(b) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido**

Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o **trabalhador pode escolher, dentro de certos limites as horas** de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «**os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário**, cada um com a duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT).

A existência de um horário de funcionamento alargado exige que se tenha a certeza dos trabalhadores alocados a cada horário. A génese de um horário flexível – com horas de entrada e saída variáveis – é de impossível compatibilização com um estabelecimento aberto ao público. Adicionalmente, e especialmente na área do retalho especializado, pesa a circunstância de estar inserido numa secção cuja principal característica

é o atendimento ao cliente, pelo que, em momento algum, uma loja ou qualquer outro estabelecimento pode ser gerido perante tanta incerteza.

Por outro lado, ainda exige V. Exa., uma alteração de regime de folgas, com folga fixa à sexta-feira e ao sábado. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.

Aliás, já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016 onde se decidiu que “Se o trabalhador pretender exercer esse direito é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (artigo 56.º n.º 3, corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (artigo 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar – o horário flexível diz respeito aos limites diários”.

Também o tribunal judicial do Porto, 5.ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderiu à tese sustentada pelo tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais tendo acrescentado que “Do exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré”.

Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.

**Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.**

**Sem prescindir,**

**(c) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ...**

Com efeito, V. Exa., exerce funções de ... na loja ... (doravante designada por «loja»).

A loja está aberta ao público entre as 09h00 e as 22h00.

V. Exa., tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados e folgas rotativas desde a data de admissão.

*Isto posto:*

1. *A loja tem um total de 35 colaboradores, dos quais 25 são Full-Time.*
2. *Em termos totais, na loja existem 8 colaboradores com filhos menores de 12 anos, a saber:*
  - a. ... – 1
  - b. ... – 1
  - c. ... – 1
  - d. ... – 1
  - e. ... – 1
  - f. ... – 1
  - g. ... – 1
  - h. ... – 1
3. *A loja pratica horários diversificados, centrando-se, maioritariamente, entre três horários (Manhã, Tarde e Noite), tendo em média, 10 colaboradores no horário de abertura (manhã), 4 colaboradores no horário intermédio (tarde) e 8 colaboradores no horário de fecho (noite).*
4. *O período de maior afluência de clientes e de maior volume de vendas é a tarde, noite e aos fins-de-semana – períodos nos quais o colaborador não pretende estar disponível para desempenhar as suas funções.*
5. *Nestes períodos verifica-se um aumento substancial de clientes em loja e consecutivamente uma maior necessidade de atendimento, pelo que é essencial organizar os horários de trabalho de forma a dar resposta e garantir o nível e qualidade de atendimento exigidos pelos nossos clientes.*
6. *Acréscce que, na área das telecomunicações, o colaborador é o elemento mais sénior da equipa, sendo difícil justificar a sua ausência, de forma praticamente permanente, nos horários de maior pico para a loja.*
7. *Assim, o funcionamento da loja fica necessariamente comprometido, uma vez que o maior fluxo de clientes verifica-se no final do dia, noite e fins de semana.*

*Ora,*

8. *Atualmente, e em virtude dos fundamentos supramencionados, é absolutamente impossível promover qualquer alteração dos horários em vigor, nem tampouco atribuir um horário que, por natureza, é imprevisível nas horas de entrada e saída.*

9. *Algo que consubstancia uma imposição demasiado excessiva para a loja e, por essa razão, não poderá ser exigível.*
10. *Aliás no horário que se inicia durante a tarde – no qual V. Exa., está disponível – o mais comum, é apenas entrar uma equipa muito reduzida.*
11. *Isto já que, encontrando-se a loja inserida numa superfície comercial, tem um horário de funcionamento especialmente alargado e, durante o período do fim da tarde/noite, é quando a loja tem maior afluência de clientes.*
12. *Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, o atendimento sairá prejudicado, porquanto os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite esta situação poderá conduzir a perda de clientes.*

**Em suma,**

13. *Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites do período normal de trabalho, intervalo de descanso e organização dos dias de descanso semanal) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, o esquema organizativo existente, é o único possível.*
14. *Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa., pretende, isso significará excluí-lo do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.*
15. *Um tratamento preferencial a V. Exa., iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.*
16. *E, como se viu, existem outros colaboradores com filhos menores de idade, os quais ficariam numa situação desfavorável, vendo prejudicada a sua flexibilidade horária.*
17. *Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração de horário de trabalho.*
18. *Especialmente, quando nenhum prazo é indicado por V. Exa., deixando a descoberto uma situação de imprevisibilidade com a qual a loja não se pode condicionar.*
19. *Até porque, a impossibilidade que já é hoje evidente, poderá acentuar-se ainda mais num futuro próximo, sendo absolutamente desproporcional a situação na qual a loja é colocada.*

*Informamos que, querendo, V. Exa., poderá pronunciar-se no prazo de **5 (cinco) dias** a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo da ..., entender que o pedido de V. Exa., não se encontra fundamentado, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT. (...)*”.

**1.4.** Do processo não consta que o trabalhador tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** 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 (...)*”.

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** 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 fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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 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).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar 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”.

**2.8.** 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.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito 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 o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.*

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) 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 familiar; (…)”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, 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 que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, 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 o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** 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 que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.



**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é 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 da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, 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.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.19.** 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.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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. 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 n.º 3 daquele artigo 56.º. 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.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, 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<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete 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, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às 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 humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a 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)].

**2.25.** 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

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

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 concretizável 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.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, o trabalhador indica que tem um filho de 8 anos que necessita de acompanhamento constante, por razões de hiperatividade com défice de atenção, solicitando que lhe seja atribuído um horário de entrada a partir das 12h45h durante a semana, com folgas à sexta-feira e sábado, com exceção de um fim de semana de folga por mês.

**2.28.** Ora, da análise do processo, resulta que o pedido do trabalhador é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida em que não menciona, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize.

**2.29.** A indicação do horário pretendido constitui um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário. Assim, não basta ao trabalhador indicar que pretende laborar num horário a partir das 12h45, na medida em que tal não permite conhecer com exatidão qual o horário flexível efetivamente pretendido, tendo de equacionar-se a possibilidade de existirem vários horários a iniciarem-se nesse período, desconhecendo-se qual o mais conveniente para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal da requerente.

**2.30.** O mesmo sucede com a formulação do horário flexível, tendo o requerente de dar a conhecer através da forma como indica o seu horário se, pretende um horário flexível stricto sensu, com uma

componente fixa e uma componente móvel ou se pretende um horário flexível, que na sua execução seja fixo, prescindido das componentes móvel e fixa. Este aspeto não é despidendo, se tivermos em conta o alegado pelo empregador na formulação de um horário flexível com componentes móveis e fixas.

**2.31.** Acresce ainda que o pedido não contém os requisitos previstos na alínea a) e subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, verificando-se que inexistente indicação do prazo previsto, para o horário flexível, dentro do limite aplicável e declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requente.

**2.32.** Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56.º e 57.º do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho e por não respeitar os requisitos legais.

**2.33.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

**2.34.** Sem prejuízo do exposto, pode o trabalhador, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

**2.35.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado 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 ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

**3.2.** O trabalhador, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

**3.3.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**