

## PARECER N.º 238/CITE/2021

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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 1304-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** Em 03.05.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de ... na entidade empregadora.

**1.2.** Por carta datada de 26.03.2021, a trabalhadora apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

Exmos. Senhores,

*“Eu ... com o número de contribuinte (...), cartão de cidadão (...), com a morada na (...), venho por este meio informar que devido a tentativa de entrar em acordo com a entidade empregadora em flexibilizar o horário de trabalho que este foi negado da parte dos mesmos de forma verbal.*

*Derivado à hora de entrada das 06:00 ao serviço que foi estabelecido no trabalho, não consigo entrar ao serviço a essas horas, porque tenho 2 filhos menores a meu encargo, os mesmos têm horas para entrar no estabelecimento e essas horas não compatíveis com a hora de entrada ao serviço a essas horas não são compatíveis com a hora de entrada ao serviço do ....*

*Como já vos foi esclarecido verbalmente e através de uma declaração o meu cônjuge tem um horário em que ele entra ao serviço às 06h30 e não consegue contribuir para que consiga cumprir com o que os senhores pretendem.*

*De acordo com o Código regime de horário flexível (artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho) em que explicam os direitos de cada cidadão, solicito a atenção e compreensão dos senhores, por saber que tenho direitos de tal obrigação de horário flexível.*

*Juntamente com esta carta quero incluir as declarações da entidade patronal do meu cônjuge o dos estabelecimentos de ensino dos menores ... (...) juntamente com o irmão mais novo ... (...) que frequenta neste momento a creche. Nessas declarações encontrar-se-á a hora de entrada e saída dos*

*mesmos, aguardo uma resposta formal da parte dos senhores se podemos ainda chegar a um acordo visto que verbalmente já foi transmitida estas informações através de documentos que comprovam a realidade particular da minha família em questão (...)*”.

**1.3.** Por carta datada de 21.04.2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“(...) Excelentíssima senhora,*

*Com os m/ cumprimentos, tendo por referência a V. prezada carta datada de 26.03.2021, que V. Ex.<sup>a</sup> pretenderá que seja entendida como pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, questão que, ao contrário do afirmado por V. Ex.<sup>a</sup>, não foi colocada antes, por escrito ou oralmente, cabe transmitir-lhe que, embora com profundo respeito pela necessidade de conciliação da actividade profissional com a vida familiar, a ... tem a intenção de recusar a pretensão de V. Ex.<sup>a</sup>, para além do mais, devido ao não preenchimento dos requisitos previstos nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, em suma, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

- 1. O pedido em apreço, além de não assinado por V. Ex.<sup>a</sup>, não foi apresentado com a antecedência mínima legalmente estabelecida no art.º 57, n.º 1 do Código do Trabalho, de 30 (tinta) dias relativamente à data pretendida para o início do regime de horário de trabalho flexível.*
- 2. Embora um entendimento possível seja o de que pretenderá a prestação de trabalho em regime de horário flexível até que o filho mais novo de V. Ex.<sup>a</sup> perfaça 12 (doze) anos de idade, o pedido que formula é omissivo relativamente ao prazo previsto, dentro do limite aplicável, requisito enunciado na al. a), do n.º 1, do art. 57.º, do Código do Trabalho.*
- 3. Apesar da possibilidade de se considerar que a carta de V. Ex.<sup>a</sup> equivale, por si só, à declaração a que alude a alínea b) – i) do art. 57.º do Código do Trabalho, esta declaração de que os filhos menores vivem com V. Ex.<sup>a</sup> em comunhão de mesa e habitação não se mostra cabalmente efectuada na carta nem à mesma foi anexada.*
- 4. A carta de V. Ex.<sup>a</sup> não consubstancia pedido de horário de trabalho flexível previsto no art.º 56.º do Código do Trabalho, mas simples mudança de horário, já que o horário flexível, de acordo com o art.º 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho, é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas em que pretende que se inicie e termine o respectivo período normal de trabalho diário, o que não resulta da carta de V. Ex.<sup>a</sup>, não sendo possível aferir qual o horário de trabalho que pretende efectivamente realizar nem qual o período para intervalo de descanso.*
- 5. Efetivamente, a carta de V. Ex.<sup>a</sup> é omissa quanto à indicação da amplitude temporal diária e semanal, enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, que V. Ex.<sup>a</sup> considere ser a mais adequada a conciliação da sua actividade profissional com a sua vida e responsabilidades familiares, o que inviabiliza que a entidade patronal possa elaborar o horário flexível pretendido,*

*por falta de indicação da amplitude dentro da qual pretende que o mesmo seja elaborado, estabelecendo períodos para o início e termo do trabalho diário.*

- 6. Por outro lado, concatenando-se o teor das três declarações que V. Ex.<sup>a</sup> anexa à referida carta (designadamente, Declaração referente à actividade profissional do Marido de V. Ex.<sup>a</sup>, das 6h30m às 9h30m, e das 15h30m às 19h30m, de segunda a sexta-feira, e aos fins de semana, rotativamente, das 7h às 12h e das 14h às 19h de sábado; Declaração referente ao horário possível do filho mais novo de V. Ex.<sup>a</sup> das 7h às 19h; e Declaração referente ao horário lectivo do filho mais velho de V. Ex.<sup>a</sup> das 9h às 17h), e alocando-se o lapso temporal mínimo de 30 (trinta) minutos para as deslocações dos estabelecimentos de ensino dos filhos de V. Ex.<sup>a</sup> para o local de trabalho e vice versa, parece resultar que apenas tem disponibilidade para trabalhar entre as 9h30 e as 16h30m, lapso de tempo diário de 7h, sendo que, neste caso, a amplitude de horário de trabalho pretendido não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário e semanal a que V. Ex.<sup>a</sup> se encontra contratualmente obrigada.*
- 7. De resto, mesmo que a amplitude horário diária pretendida correspondesse ao total de horas para as quais a V.Ex.<sup>a</sup> foi contratada e mesmo tendo em conta que tem vindo a ser considerado que, nos termos da alínea c) do n.º 3, do artigo 56.º do Código do Trabalho, a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares possa ser de 30 minutos, a pretensão de V. Ex.<sup>a</sup> de entrada ao serviço após deixar os dois filhos nos estabelecimentos de ensino (às 7h, no caso do filho mais novo e às 9h no caso do mais velho) e depois de efectuar a deslocação até ao ..., portanto, após as 9h e 30 minutos, não se enquadraria nos horários do serviço do ..., nem nos turnos existentes no Departamento de ..., em que V. Ex.<sup>a</sup> desempenha as suas funções de ....*
- 8. Como V. Ex.<sup>a</sup> não olvida, incumbindo-lhe, enquanto ..., a preparação de café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira, emprar e fornecer, mediante requisição, as secções de consumo, colaborar no fornecimento de serviços de pequenos-almoços e lanches, assegurar os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da Secção, o que demanda a entrada ao serviço impreterivelmente às 6h da manhã, a entrada após a entrega do filho mais velho (que entra às 9h) ou mesmo do filho mais novo (que pode ser às 7h) e depois efetuar a deslocação até ao ..., portanto, após as 9h e 30m (ou mesmo após as 7h e 30m, tendo em conta apenas a possibilidade de entrada do filho mais novo pelas 7h) põe em causa o funcionamento do ..., uma vez que o horário de funcionamento e de atendimento ao público definido para o ... é às 7h, o que pressupõe que até essa hora tenha sido efectuada a preparação e, a partir dessa hora, seja assegurado o funcionamento do serviço.*
- 9. Como V. Exa., bem sabe, o horário de trabalho da ... é entre as 06h00 e as 14h30, com 30 minutos de intervalo para almoço e uma eventual redução desse horário só poderia ser feita com antecipação da hora de saída, já que o serviço principal é a preparação dos pequenos-almoços, a*

*servir aos clientes. Por outro lado, como é também do conhecimento de V. Ex.<sup>a</sup>, no Departamento de ..., adstíto à ..., trabalham 2 ... e 3 ..., vindo o colega ... de V. Ex.<sup>a</sup> a trabalhar com 50% de redução de horário diário, laborando entre as 06h00 e as 11h00, mas actualmente está também ausente, por motivo de doença, com incapacidade temporária para o trabalho, com duração previsível de 2 (dois) meses. Acresce que, como também sabe, nas férias de V. Ex.<sup>a</sup> e do seu referido colega, e demais ausências, o serviço de ... tem sido feito por uma Ajudante de Cozinha (neste momento, demissionária), uma vez que as ... não têm disponibilidade de transportes para entrar às 06h00 e/ou não se lhes reconhecem capacidades para estas funções, sendo que uma das Copeiras colabora com a cozinha, na preparação das refeições do Staff, não podendo assim assegurar a .... Sabe ainda V. Ex.<sup>a</sup> que, no limite, quando não existe outra opção, tem sido o próprio ... ou ... a assegurar a ..., com o prejuízo de assim não poderem estar presentes no turno da noite, ao serviço de jantares.*

*Nestas circunstâncias, embora sensível às razões familiares e pessoais invocadas uma vez que os Serviços de ... do ... deixariam de ficar convenientemente assegurados face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por V. Ex.<sup>a</sup>, a entidade patronal não encontra alternativa que não a manifestação de intenção de recusa da pretensão de V. Ex.<sup>a</sup>, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, o que faz por esta via, podendo V. Ex.<sup>a</sup>, querendo, apresentar, por escrito, apreciação no prazo de 5 (cinco) dias a contar da recepção desta comunicação, findo o qual, a entidade empregadora enviará o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE)".*

**1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa intempestivamente, motivo pelo qual, não foi considerada.

## **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/à 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.

---

<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)



**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 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 caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que necessita prestar assistência aos seus dois filhos, não lhe sendo possível entrar ao serviço às 6h, em virtude dos horários dos estabelecimentos de ensino que os seus filhos frequentam. Por seu turno, a empresa fundamenta a intenção de recusa, alegando o incumprimento de requisitos formais do

pedido e exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.28.** Ora, da análise do processo, resulta que o pedido da trabalhadora 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, 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 à trabalhadora indicar que não consegue entrar ao serviço às 6h, juntando declarações dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos seus filhos para o efeito, na medida em que tal não permite conhecer com exatidão qual o horário flexível efetivamente pretendido e conseqüentemente qual o horário 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, devendo a requerente 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.

**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 requerente.

**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 a trabalhadora, 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**3.2.** A trabalhadora, 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 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 à trabalhadora 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 27 DE MAIO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**