

## PARECER Nº 150/CITE/2022

**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 521-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 16.02.2022, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ...

**1.2.** Por CAR, em 24.01.2022, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*“Exmos. Senhores,*

*Venho por este meio responder ao vosso ofício S-CITE-.../2021, datado a 23/11/2021. Assunto, parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º. 5 do artigo 57º do Código de Trabalho, aprovado Processo n.º. .../FH/2021.*

*Eu, ..., quando enderecei a carta a 18.10.2021 à ... (entidade patronal), no intuito de solicitar flexibilidade de horários a propósito de suporte familiar, dada a minha situação filho com necessidades especiais, e com um quotidiano bastante complexo entre atividades curriculares, terapias e consultas médicas.*

*Esta flexibilidade prende-se, com o início da atividade profissional da minha esposa. Visto que até ao momento foram poucas as vezes que pedi flexibilidade de horário, assim como alteração de horário para que conseguir acompanhar o meu filho nas suas atividades diárias, funções essas incumbidas à mãe.*

*Mas a partir do momento, em que os dois progenitores começam a ter um horário de trabalho normal, terá que existir flexibilidade de horários para que o meu filho consiga ter a sua rotina normal.*

*Ou será que no código do trabalho, não está mencionado nenhuma alínea que faça referência a direitos e flexibilidades de horários, para que possamos acompanhar os nossos filhos. Talvez as crianças ganhem autonomia, porque nenhuma entidade patronal está adaptada as necessidades dos colaboradores.*

*Assim, solicito que a partir desta data comece a usufruir de um horário flexível (Das 08h00 às 16h00), semanalmente e aos fins de semana das 06h30 às 14h30, ou das 08h00 às 16h00.*

*Fico, desde já aguardar uma breve resposta*

*Agradeço a atenção dispensada e ficarei à disposição para o fornecimento de qualquer outro dado que considerem necessário relativamente a este assunto.”*

**1.3.** Por CAR, em 02.02.2022, a entidade empregadora informou o trabalhador da sua intenção de recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“ASSUNTO: Requerimento de horário de trabalho em regime de horário flexível*

*Exmo. Senhor,*

*Acusamos a recepção da sua carta em referência para atribuição de um horário de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, relativamente à qual nos cumpre tecer as seguintes considerações:*

- a) Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a AESIRF a ASSP, publicado no BTE n.º 26, de 15 de Julho de 2019, aplicável à relação laboral, ... “É o trabalhador que presta serviços de ..., de acordo com as instruções recebidas”, cumprindo a sua prestação ... e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.*
- b) Nos termos do artigo 220.º do Código do Trabalho, entende-se trabalho por turnos “qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (...) podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas” (sublinhado nosso).*
- c) Como é do seu conhecimento, à semelhança dos mais de 3100 funcionários da ..., não presta serviço em ..., sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem contratualmente os horários de trabalho que têm de ser praticados pelos ... a afetar a cada local.*
- d) Atualmente, encontra-se a prestar serviço nas instalações do cliente ..., concretamente, na loja do ...*
- e) O horário de funcionamento dos referidos locais é o seguinte: “...” – das 06h30 às 22h30 e “...” - das 08h00 às 21h30 em todos os dias do ano.*
- f) Para garantir as médias horárias obrigatórias, os turnos encontram-se repartidos da seguinte forma: “...” 06h30/14h30, 14h30/22h30 e “...” 08h00/15h00 — 15h00/21h30.*

- g) Acresce ainda que as escalas de serviço da loja do ..., são organizadas em conjunto com a escala da loja ..., cujo horário de funcionamento é das 07h00 às 24h00, repartida em dois turnos 07h00/15h00 — 15h00/24h00
- h) Os turnos, organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação colectiva, integram as duas escalas e são assegurados pelo requerente e pelos trabalhadores ..., ..., ..., ..., ..., ... e ...
- i) Nos termos da Cláusula 22ª do CCT, a qual regula o regime da adaptabilidade, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário ser aumentado até dez horas diárias.
- j) Para garantir que todos os horários contratados pela empresa com os seus Clientes são efectivamente assegurados pelos ... e que estes cumprem uma carga horária média de 40 horas semanais, os trabalhadores têm que prestar serviço em pelo menos dois locais em turnos/dias rotativos.
- k) A prestação de trabalho nos termos indicados garante, como referido, que os trabalhadores cumprem o número médio de horas semanais legalmente obrigatórias (40 h),
- l) garantem o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Cláusula 24ª do CCT,
- m) e garantem o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da Cláusula 24ª do CCT.
- n) O pedido de prestação de trabalho em horário flexível que entregou na empresa, com os fundamentos ali constantes, considera um horário das 08h00 às 16h00 semanalmente (admitimos que se refira a segunda a sexta-feira) e 06h30 às 14h30 ou 08h00 às 16h00 aos fins de semana.
- o) Ora, tendo em conta os pressupostos enunciados, não é possível atribuir os horários pretendidos pelo trabalhador, porquanto não existe qualquer horário com início às 08h00 e termo às 16h00.
- p) Por outro lado, se ao abrigo do regime previsto no artigo 56º do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, já não lhe é lícito escolher os dias em que pretende trabalhar, porquanto retiraria ao empregador o poder previsto no artigo 56º do Código do Trabalho para além de que sempre competirá ao empregador fixar o horário de trabalho.
- q) Bem a este propósito já se pronunciaram os nossos tribunais, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18.05.2016, no âmbito do processo n.º 1080/14.7T8BRRR.L1-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):  
“Dispõe o art.º 56.º do Código do Trabalho, que: (...)  
1 - 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.

2 - Entende-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.

3 - 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.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º1.

Vemos que, também aqui a ... (empregadora) tem razão nas suas pretensões, uma vez que, mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido - depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.

A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho Parte II - situações laborais individuais”, 3ª edição, que:

Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º4)....

Não é o caso dos autos, uma vez que a R. (trabalhadora) 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.

Assim, também por esta via, seria procedente a pretensão da ... (empregadora)”

E, com efeito, o “horário flexível” que caberia ser fixado à ... como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela ... questiona quer os próprios termos do contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do artº 57º, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direcção da ... que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art.º 198º e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (art.º 212º do CT).

Bem como certo será que a margem de manobra da ... para organizar o horário da ... não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde a ... está inserida e que é também a razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência. (...)” (negrito nosso)

r) A fixação rígida (hora de entrada e saída e indicação dos dias em que o pretende fazer) de um horário por parte do trabalhador requerente, impede a organização dos turnos de trabalho dos restantes trabalhadores de molde a que todos cumpram uma média de 40 horas semanais o que, naturalmente, não é admissível

s) A este propósito também já se pronunciaram os nossos tribunais, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26.04.2010, no âmbito do processo nº123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), o qual clarificou o seguinte: “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art. 335.º do Código Civil, «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».

t) Nos mesmos termos já se pronunciou igualmente a Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego através do Parecer nº 213/CITE/2019, de 17 de Abril de 2019, no âmbito do processo nº 1378 – FH/2019.

u) Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de vigilância e segurança e conseqüentemente fazer perigar a relação contratual existente entre o Cliente e a ..., com reflexo directo na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos com os restantes trabalhadores.

v) Nos termos do disposto nas Cláusulas 22ª e 24ª do Contrato Colectivo de Trabalho para o sector, a actividade da segurança privada caracteriza-se pela rotatividade de postos e de turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outros tipos de horários, facto que é do conhecimento de todos os trabalhadores que operam no sector e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho.

w) Acresce que as condições supra referidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da actividade.

x) O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da actividade da segurança privada, constituiu condição essencial para a sua contratação.

y) Sem prejuízo de tudo o quanto ficou aduzido, acresce que o pedido formulado em 24 de Janeiro de 2022 não cumpre os requisitos previstos, nomeadamente, no nº 1, alínea b), do artigo 57º do Código do Trabalho.

*z) Mais acresce que não deixou esta empresa de dar conta da sucessiva alteração das necessidades, tendo começado unicamente por requerer a dispensa de prestação de trabalho aos fins de semana (pedido formulado em 18 de Outubro de 2021), para agora, afinal, já poder prestar serviço aos fins de semana (pedido a que ora se responde)!!!*

*Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mormente pela necessidade de dar cumprimento às disposições legais, entre as quais se enquadram as disposições do CCT, cumpre-nos comunicar a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.*

*Com os nossos melhores cumprimentos.”*

**1.4.** O trabalhador recebeu a intenção de recusa em 07.02.2022, não tendo apresentado apreciação.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

*“(…) 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 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);

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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”*.

**2.7.** 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.** No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 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 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 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.** 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 consagrado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### **III - O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** O trabalhador, pai de menor com necessidades especiais, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 08h00 – 16h00, de segunda a sexta-feira, e aos fins de semana na amplitude 06h30 – 16h00 (abarcando, por conseguinte, os dois turnos indicados: 06h30 – 14h30 e 08h00 – 16h00).

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão do trabalhador alegando que o horário solicitado não tem correspondência com os turnos praticados nos locais onde o trabalhador presta trabalho, turnos esses elaborados por forma a dar cumprimento ao disposto no Contrato Colectivo de Trabalho aplicável, celebrado entre a AESIRF a ASSP e publicado no BTE n.º 26, de 15 de Julho de 2019, em matéria de organização dos tempos de trabalho, pelo que a prática de tal horário impede a organização dos turnos de trabalho dos restantes trabalhadores de molde a que cumpram uma média de 40 horas semanais.

**3.3.** Ora, a este propósito sempre se dirá que o trabalhador solicita a prática de um horário flexível numa amplitude horária e semanal (de segunda a domingo) suficientemente ampla de molde a enquadrar três dos turnos praticados em ambos os locais – de segunda a sexta-feira, 08h00 – 15h00; em dias de fim de semana, 06h30 – 14h30 ou 08h00 – 15h00.

Consequentemente, o pedido do trabalhador em nada colide com a organização dos horários de trabalho já estabelecida em ambos os locais, que tem em conta os horários contratados com os clientes da entidade empregadora e o disposto no CCT, não tendo sido demonstrada a impossibilidade de organização dos horários dos restantes trabalhadores por forma a que possam cumprir uma média de 40 horas de trabalho semanais. Nem tão pouco o pedido do trabalhador compromete a rotatividade de postos necessária, uma vez que a amplitude horária solicitada abarca turnos praticados em ambos os locais onde o trabalhador pode ser afecto.

**3.4.** Também o trabalhador que preste trabalho em regime de horário flexível pode efectuar até dez horas de trabalho em cada dia, devendo cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o art.º 56º, n.º4, do Código do Trabalho.

**3.5.** Alega também a entidade empregadora que o pedido do trabalhador não cumpre o requisito constante do art.º 57º, n.º1, b), do Código do Trabalho, isto é, não declarou a residência em comunhão de mesa e habitação com o menor.

**3.6.** Note-se que a lei não exige a junção de qualquer documento, bastando, por conseguinte, a declaração unilateral do trabalhador.

E tal declaração, verificando-se a ausência de previsão específica, pode ser expressa ou tácita nos termos gerais (art.º 217º, nº1, *in fine*, do Código Civil). Assim, será tácita quando se deduz de factos que, com toda a probabilidade, a revelam.

Ora, o trabalhador já havia solicitado anteriormente a prestação de trabalho em regime de horário flexível à mesma entidade empregadora, em cujo pedido indicou o seguinte: “tenho a meu cargo um filho de 6 anos, com um atestado multiusos de 60% de incapacidade, o que o torna dependente para realizar praticamente todas as atividades do seu dia a dia, o meu filho tem um diagnóstico de autismo.” E mais à frente indica a composição do respectivo agregado familiar, juntando o mencionado atestado médico (cfr. Processo nº CITE-FH/2880/2021). Também no pedido *sub judice*, o trabalhador vem referir novamente que solicitou “flexibilidade de horários a propósito de suporte familiar, dada a minha situação filho com necessidades especiais, e com um quotidiano bastante complexo entre atividades curriculares, terapias e consultas médicas.”

Assim, o trabalhador declarou tacitamente a residência em comunhão de mesa e habitação com o menor, verificando-se o cumprimento do requisito exigido pelo art.º 57º, nº1, b), do Código do Trabalho.

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**4.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**4.3.** 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, já

mencionado, 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE MARÇO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**