

**Resposta à Reclamação do Parecer n.º 612/CITE/2022,  
referente ao processo de flexibilidade de horário n.º ...**

**Processo n.º CITE-RP/3597/2022**

## **I – OBJETO**

**1.1.** Em 19.09.2022, a CITE recebeu, via eletrónica, da representante legal da entidade empregadora ..., Reclamação do Parecer n.º .... Para tanto, refere o seguinte:

*«Foi hoje, dia 19/09/22, rececionado pela m/constituente, ..., o parecer n.º ... relativo ao processo n.º ..., em que é trabalhadora ...*

*Cumpre-nos, enquanto mandatária da requerente, expor e requerer nos seguintes termos:*

*- Diz o parecer proferido que '(...) nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, 'nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador', prazo que terminou no dia 01.08.2022. Contudo, a entidade empregadora só remeteu o processo a esta Comissão em 29.08.2022.'*

*- Ora, com o devido respeito, não nos parece que a contagem do prazo tenha sido corretamente efetuada. Senão, vejamos:*

*1. Diz-nos o n.º 4 do art.º 57º do CT: 'No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção'.*

*2. A entidade patronal comunicou à trabalhadora, através de carta registada com aviso de receção,*

*enviada a 22/07/22 que, contudo, apenas foi recebida a 19/08/22, cf. documento junto com o n.º 8 à mensagem de correio eletrónico enviada para a CITE em 29/08/2022 pela qual foi requerida a emissão de parecer (mas que se junta novamente para os devidos efeitos, sendo certo que a data de receção pode igualmente ser obtida por consulta em [https://www.ctt.pt/feapl\\_2/app/open/objectSearch/objectSearch.jspx?request\\_locale=pt](https://www.ctt.pt/feapl_2/app/open/objectSearch/objectSearch.jspx?request_locale=pt))*

*3. Ora, se o trabalhador pode apresentar por escrito uma apreciação no prazo de cinco dias a contar da receção, a trabalhadora em causa poderia efetuar o envio de tal apreciação até ao dia 24/08/2022.*

*4. A lei refere que '(...) nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo (...)'. Se o prazo para apreciação pela trabalhadora terminou a 24/08/22, o termo do prazo de cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador ocorre em 29/08/22.*

*5. Considerar que o prazo para envio pela entidade empregadora à CITE terminou a 01.08.2022 é não considerar que a lei determina que o trabalhador pode responder no prazo de cinco dias a contar da receção e apenas no termo desse prazo começa a correr o prazo de cinco dias para envio pela entidade patronal à CITE do processo para apreciação por aquela.*

*Nestes termos, requer-se a anulação imediata do parecer proferido por manifesto erro de apreciação».*

**1.3.** Sendo a reclamação dirigida à CITE, vide, à alegada contagem errada dos prazos, é desnecessária a notificação de entidade alguma, quer para efeitos de contraditório, quer para efeitos de pronúncia.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação trabalho/família nos setores privado, público e cooperativo.

**2.2.** De composição tripartida e equilátera, a CITE é constituída por representantes do Estado, das associações sindicais e patronais.

**2.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-

se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.4.** Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.5.** Os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

**2.6.** De referir também que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso agora objeto de reclamação, para a emissão de «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/as com filhos menores de 12 anos» – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

**2.7.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º ..., em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ....

**2.8.** Tal parecer foi votado por unanimidade em reunião tripartida, datada de 14 de setembro de 2022 pelos membros presentes.

**2.9.** Ora, o Parecer da CITE é um ato administrativo e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.

**2.10.** Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo - para esse efeito - reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do CPA.

**2.11.** A entidade empregadora, notificada do Parecer n.º ..., veio reclamar do mesmo, argumentando que:

**2.12.** «A entidade patronal comunicou à trabalhadora, através de carta registada com aviso de receção, enviada a 22/07/22 que, contudo, apenas foi recebida a 19/08/22, cf. documento junto com o n.º 8 à mensagem de correio eletrónico enviada para a CITE em 29/08/2022 pela qual foi requerida a emissão de parecer (mas que se junta novamente para os devidos efeitos, sendo certo que a data de receção pode igualmente ser obtida por consulta em [https://www.ctt.pt/feapl\\_2/app/open/objectSearch/objectSearch.jspx?request\\_locale=pt](https://www.ctt.pt/feapl_2/app/open/objectSearch/objectSearch.jspx?request_locale=pt)».

**2.13.** Comprovado que está, pela inscrição do número de registo da intenção de recusa no site dos CTT, que a mesma – apesar de remetida pelo empregador em 22.07. - só foi rececionada pela requerente em 19.08., a jurista relatora da presente Reclamação (que foi, igualmente, a relatora do Parecer ...) retrata-se do seu erro, dando razão à Reclamante.

**2.14.** Daqui decorre que o processo de flexibilidade horária será, pois, reanalisado infra;

**2.15.** Em 04.07.2022., a trabalhadora apresentou o seguinte pedido de horário flexível:

*«..., a exercer funções na Rua ....., em ..., na instituição que V. Exa. superiormente dirige, nos termos do disposto [na lei], vem por este meio solicitar que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, pelo período de cinco anos, com o seguinte horário de trabalho:*

*De segunda a sexta-feira, das 8 às 17horas, com uma hora de almoço (40horas semanais).*

*Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente».*

**2.16.** Em 22.07.2022., via CAR, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a seguinte intenção de recusa:

*«Fomos recebedores, em 05/07/22, da sua carta, pela qual solicitou que lhe fosse atribuído um regime de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de cinco anos, como seguinte horário de trabalho:*

*- De segunda a sexta-feira das 8 às 17horas, com uma hora de almoço.*

*Fundamentou V. Exa. o pedido formulado no artigo 56.º do Código do Trabalho, sendo certo que é*

*nosso entendimento que o pedido formulado não se adequa, nem representa um pedido do horário flexível, elaborado nos termos da legislação laboral invoca dá, pelo que, além desta razão, é também nossa intenção recusar o pedido formulado, pelos seguintes fundamentos:*

*1. No âmbito das medidas adotadas com vista a conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, o artigo 56.º do Código do Trabalho regula o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares. Para tanto, define o horário flexível como [...]*

*Cabe, posteriormente, à entidade patronal, elaborar o horário de trabalho, [...] o que se traduz na possibilidade de o trabalhador escolher as horas de início e de termo da sua prestação laboral, dentro da margem de tempo definida pela entidade patronal, desde que respeite os intervalos de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pela entidade patronal, conforme disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*V. Exa. desempenha as funções de rececionista/administrativa, sendo o seu horário de trabalho o constante da escala rotativa mensalmente elaborada de acordo com as conveniências do serviço e a necessária articulação pelo cumprimento das normas legais, sendo certo que nos dias de sábado em que presta trabalho - uma vez que não presta trabalho em todos os sábados, mas sim naqueles que resultam da mencionada escala - o horário é das 8:30 às 11:30.*

*Contudo, indicou V. Exa. pretender um horário de segunda a sexta-feira das 8 às 17horas, com uma hora de almoço, sem trabalhar ao sábado, pedido que se refere a um horário fixo e não um horário flexível.*

*Ora, o que o artigo 56.º do Código do Trabalho possibilita é que o trabalhador possa escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho, não à escolha quanto a estipulação de trabalhar ou não nos dias de sábado.*

*Com a indicação efetuada do horário pretendido, V. Exa. inverte o procedimento previsto na lei, uma vez que procede, desde logo, a indicação do intervalo exato dentro do qual pretende que o horário de trabalho seja elaborada pela entidade patronal, sendo certo que cabe a mesma entidade patronal definir os períodos de presença obrigatória, cabendo sim ao trabalhador escolher as horas de entrada e de saída.*

*Veja-se, a este propósito, o Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa (em 18/05/2016) que, em síntese, determinou que ‘se o trabalhador pretende exercer esse direito, e ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho, mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei. Não é o caso dos autos, uma vez que a ... pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro dos quais pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários’.*

*Em conclusão deste ponto, dir-se-á que o regime do horário flexível previsto no Código do Trabalho e invocado por V. Exa. não é o da escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso na semana,*

*mas sim o de, como já referido, possibilitar ao trabalhador escolher as horas de início e de termo da sua prestação laboral, dentro da margem de tempo definida pela entidade patronal, desde que respeite os intervalos de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pela entidade patronal.*

*Ainda, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, deve o trabalhador aquando da formulação do pedido, deve indicar a data em que pretende o início do horário flexível, sendo que obrigatoriamente terá que tal pedido ser apresentado com a antecedência mínima de 30 dias, sendo que V. Exa. também não indicou a mencionada data.*

*Pelas razões aduzidas, e nossa intenção recusar o pedido formulado por V. Exa.*

*Contudo, mesmo que se considerasse que o pedido formulado por V. Exa. é válido, sempre se terá que considerar que,*

*2. Por outro lado, e como Exa. tem conhecimento, a escala tendo em conta as necessidades do serviço, tem também em conta, as conveniências dos trabalhadores, só não sendo, em regra, atendido um pedido dos mesmos, quando, e de todo, impossível face a necessidade da elaboração da escala e de cumprimento das normas legais.*

*Para que possa manter-se o funcionamento da escala, e absolutamente imprescindível que V. Exa. preste trabalho, pelo menos, dois sábados por mês, quando o mês tem quatro sábados ou três sábados por mês, quando o mês tem cinco sábados, como foi o caso do presente mês de julho, em que V. Exa. esta escalada para trabalhar três sábados.*

*Se assim não for, colocar-se-á em causa a elaboração da escala e apenas será possível assegurar a execução das suas funções pela sobrecarga de colegas de trabalho que se encontrem nas mesmas circunstâncias que V. Exa. e que desse modo não poderiam ou ficariam limitados na possibilidade de não trabalhar alguns sábados, como ocorre com V. Exa.*

*Como tem conhecimento, os trabalhadores que asseguram o serviço administrativo e de receção têm horários diversificados, o que implica necessariamente a alternância dos períodos de trabalho a realizar, procurando-se assegurar uma distribuição equitativa dos horários pelos mesmos.*

*Alterar-se o modo de distribuição dos trabalhadores pelo período de funcionamento do estabelecimento e, conseqüentemente, pelo horário de trabalho colocará em crise as condições mínimas de funcionamento do ..., acautelando-se de igual forma, as férias e folgas dos trabalhadores administrativos.*

*De outra forma, seria necessário recorrer a uma nova contratação, o que se mostra inviável, ou fazer face aos encargos decorrentes do pagamento de trabalho extraordinário o que se mostra inviável de igual forma, isto sem falar nas limitações legais à prestação de trabalho suplementar que não seriam respeitadas.*

*Por um lado, para dar cumprimento as normas legais relativas a organização do tempo de trabalho,*

*a prestação de trabalho por V. Exa. para dois sábados (mês com quatro sábados) ou três sábados (mês com cinco sábados) e por outro, para dar satisfação as necessidades do serviço, resulta imperiosa.*

*Ainda, considere-se que, mesmo sendo possível, que não é, recorrer a trabalho suplementar pelos seus colegas, tal constituiria um tratamento diferenciado e discriminatório, o que não é permitido por lei, bem como colocaria em causa as necessidades de repouso e descanso dos demais trabalhadores.*

*Nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, a entidade patronal pode recusar o pedido do trabalhador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituir o trabalhador - circunstâncias que, in casu, se verificam.*

*Sendo, como demonstrado, inviável a aceitação do seu pedido, não nos oporíamos, contudo, a apresentação de pedido que, dentro dos condicionalismos do art.º 56.º do Código do Trabalho, altere a sua hora de início e de termo, caso entenda conveniente para a satisfação das suas necessidades.*

*3. Ainda, solicita V. Exa. o horário que indica par um período de cinco anos o que, pelo conhecimento que temos, será até ao momento em que o seu filho complete os 12 anos de idade. Todavia, não são esses os termos do artigo 56.º do Código do Trabalho; pelo contrário, o que o artigo 56º. do Código do Trabalho permite e que os trabalhadores que tenha filhos com menos de 12 anos de idade possam requerer o horário de trabalho flexível durante um determinado período, não que o horário seja solicitado pelo período temporal até o menor perfazer os 12 anos de idade.*

*Deverá ter V. Exa. razões que fundamentam o pedido formulado, mas não as indica, sendo certo que não se alcança como poderá V. Exa. saber, a esta distância temporal, que daqui a, por exemplo, dois ou três anos, se mantêm as mesmas circunstâncias que fundamentaram o presente pedido.*

*Em face do supra exposto, não nos é possível aceitar o pedido de horário flexível apresentado [...].».*

**2.17.** Rececionada a intenção de recusa em 19.08.2022., a requerente apresentou a sua apreciação em 24.08.2022, com o seguinte teor:

*«Respondendo à vossa carta, que recebi no dia 19.08.2022, sou a apresentar o seguinte:*

*A minha filha reside comigo e com o pai em comunhão de mesa e habitação na nossa Residência, sita em ..., ...*

*A minha filha nasceu no dia 26.10.2014, sendo, por isso, menor de 12 anos.*

*Pretendo que o regime de horário flexível, que solicitei se inicie no próximo dia 1 de outubro de 2022.*

*Pretendo que o horário flexível se mantenha pelo prazo de 5 anos e até ao limite permitido por lei,*

*ou seja até ao dia 26 de outubro de 2026.*

*O pai da minha filha tem como profissão instrutor de golfe e trabalha todos os sábados fazendo horário das 8 às 17 horas, tendo a minha filha que ficar com terceiros, face ao horário que V. Exas me vem indicando, sendo tal situação absolutamente precária e insustentável, já que não consigo manter a situação por mais tempo.*

*A dinâmica familiar instituída desde a frequência em estabelecimento de ensino da minha filha é a de que o pai a vai levar a escola de manhã e a mãe a vai buscar à tarde, o que implica que, atualmente, apenas por volta das 19 horas me seja possível recolher a minha filha em face do horário que V. Exas me vêm indicando, o que muito prejudica a dinâmica familiar e o tempo que posso estar com a mesma, impedindo-me assim de executar convenientemente as minhas responsabilidades familiares.*

*Por tais motivos pretendo escolher, nos termos do disposto no artigo 56º, n.º 2 do CT, as horas de início e termo do meu período normal de trabalho diário, de segunda-feira a sexta-feira.*

*Assim, pretendo que:*

a) O início do PNT seja às 8 horas.

b) O termo do PNT seja às 17 horas.

*Apenas o termo do PNT por mim indicado permite que proceda a recolha da minha filha no estabelecimento escolar a uma hora condigna e que me permita passar com ela uma, ainda assim, pequena parte do dia, absolutamente necessária ao seu salutar desenvolvimento.*

*Conforme referi anteriormente, pretendo também que o horário seja fixado de segunda a sexta-feira, por não ter possibilidade de continuar a deixar a minha filha com terceiros ao fim de semana.*

*Caso entendam que é absolutamente necessária a minha prestação de trabalho aos sábados então, nos mesmos termos já indicados, pretendo não trabalhar mais de um sábado por mês, e, nesse sábado, o início do PNT deve ser fixado às 8:30 horas e o termo às 10 horas de modo a minorar o constrangimento acima referido.*

*Mais pretendo que, sendo vossa intenção manter a decisão de indeferir o pedido formulado, seja a minha solicitação remetida a CITE para que essa entidade se pronuncie nos termos legais».*

**2.18.** Ao processo foi apenso o mapa de horários relativo ao mês de julho do ano corrente de todos/as os/as trabalhadores/as com o mesmo perfil da requerente.

**2.19.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de



autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.20.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

**2.21.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que:

«Todos os trabalhadores têm direito à 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».

**2.22.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.23.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) diário.

**2.24.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, 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».

**2.25.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só tem a possibilidade de recusar o pedido com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.26.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.27.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.28.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende pelo conceito «aquele [horário] em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

**2.29.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal:

«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 descanso não superior a duas horas».

**2.30.** Neste regime, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de

trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.31.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/a trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.32.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

**2.33.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

**2.34.** No caso em apreço, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar das 8 às 17horas, somente aos dias úteis, com uma hora de almoço, perfazendo as 40horas semanais contratualizadas com o empregador.

**2.35.** O requerente faz esta solicitação para melhor conciliar o trabalho com a assistência à filha menor, de sete anos de idade.

**2.36.** E refere, como prazo para o exercício do direito, o limite máximo legal, ou seja, a data do 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1

**2.37.** A concluir o pedido, a requerente declara que vive com a filha em comunhão de mesa e de habitação.

**2.38.** Do supra exposto se conclui que o pedido reúne, aparentemente, todos os requisitos

determinados por lei, para conformar uma solicitação de horário flexível, PNT incluído – cf. artigos 56.º e 57.º do CT

**2.39.** Contudo, tal não corresponde à realidade. Desde logo, porque - do mapa de horários apenso ao processo - é possível aferir que inexistem turnos compatíveis com o horário que a trabalhadora pretende.

**2.40.** Efetivamente, à hora de entrada que a trabalhadora pretende (8horas) só correspondem turnos com saída às 17:30 (M1), 13horas (M4) ou 18horas (M9). Recorde-se que a requerente solicita horário de saída para as 17horas.

**2.41.** Os pedidos de horário flexível têm de ater-se aos turnos existentes e praticados nas organizações, não sendo exigível aos empregadores que criem novos horários para que os/as trabalhadores/as melhor conformem as suas vidas familiares e pessoais.

**2.42.** Assim sendo, se a trabalhador quiser, pode realizar novo pedido, conquanto se atenha aos turnos existentes na organização.

**2.43.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

**2.44.** Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

### III - CONCLUSÃO

Face ao exposto, e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

**3.1.** Deferir a presente Reclamação, alterando o sentido do Parecer n.º ..., de 14 de setembro, podendo – a trabalhadora – apresentar novo pedido de flexibilidade horária, caso assim o queira.

**3.2.** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

**3.3.** Recomendar à entidade empregadora que proporcione à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, lhe facilite essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127º/3, 212º/2-b) e 221.º/2 do CT, aplicáveis em conformidade com o correspondente princípio, consagrado no artigo 59º/1-b) da CRP.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT –UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 12 DE OUTUBRO DE 2022**