

**PARECER N.º 134/CITE/2023**

**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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 387/FH/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, por carta registada em 20.01.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a exercer funções de ... no estabelecimento ...

**1.2.** Em 22.12.2022, a trabalhadora apresentou o pedido de trabalho em regime de horário flexível, em reformulação do pedido formulado a 01.12.2022, por omissão de elementos essenciais e em decorrência do convite de aperfeiçoamento da entidade empregadora, procedendo-se, ora, à transcrição do pedido aperfeiçoado:

*“(...)*

*..., 22 de dezembro de 2022*

*Assunto: Pedido de horário flexível*

*Exmos. Srs.*

*No seguimento da vossa resposta ao meu pedido de horário de trabalho flexível,*

*ao qual agradeço a vossa célere resposta, venho por este meio expor as razões dos factos:*

- 1) Não me foi possível solicitar o pedido com a antecedência de 30 dias prevista na lei devido a mudança repentina de emprego do meu marido, ao qual peço desculpas pelo incumprimento*
- 2) Por inexperiência, não indiquei o período temporal necessário e em alternativa a compensação horária*

*Em resposta aos dados em falta da minha primeira carta, sou a informar que:*

- a) O motivo do meu pedido, prende-se com o facto de ter uma filha de 1 ano dependente, não possuindo alternativas após o encerramento da creche, cujo horário de funcionamento é de segunda à sexta das 07h30 às 19h00, encerrado aos fins de semana e feriados;*
- b) O período temporal, no limite será até a mesma atingir os 12 anos, ou em alternativa a alteração do horário de trabalho do meu marido;*
- c) Tenho condições para o cumprimento das 40 horas semanais, no seguinte horário de segunda à sexta das 09h00 às 17h30 (30 minutos de refeição incluso)*

Atualmente, o ... encontra-se encerrado às segundas, o que não sucede com outros estabelecimentos do grupo, cujo o horário de funcionamento abrange o período de trabalho por mim solicitado, como por exemplo o ... e o ...  
(...)”.

**1.3.** Em 11.01.2023, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, que se transcreve:

“(…)”

P.M.P.

..., 11 de Janeiro de 2023

**ASSUNTO:** Resposta a pedido de horário de trabalho flexível

Exma. Senhora,

Agradecemos e acusamos a recepção da S. carta, datada de 22.12.2022, nos termos do qual solicita que seja atribuído um horário flexível de Segunda a Sexta-feira, das 09:00 às 17:30 horas, com um intervalo de descanso de 30 minutos aí incluído, pelo período de 11 (onze) anos (isto é, até a sua filha completar 12 anos de idade), com início em data que V. Exa. não indica.

Relativamente à referida carta cumpre-nos informar que a Empresa procedeu à análise detalhada do S. pedido e nessa sequência, vem notificá-la da sua Intenção de recusa do mesmo, pelos motivos que iremos expor.

Conforme demonstraremos, por força dos meios humanos necessários e disponíveis no estabelecimento onde desempenhará a sua actividade profissional, a aplicação do horário solicitado, afectaria o regular e eficaz funcionamento deste, motivo pelo qual não poderá ser aceite pela Empresa o horário flexível, nos termos propostos por V. Exa.

Assim:

Actualmente, V. Exa. desempenha as funções correspondentes à categoria profissional de "... do estabelecimento denominado "...", o único explorado pela Empresa, sito ... Este estabelecimento funciona em 2 (dois) espaços contíguos: o Restaurante (...), e o ... (...).

No exercício das suas funções, V, Exa. assume, entre outras tarefas, as funções de preparação e confecção das refeições; preparação do peixe, dos legumes e das carnes e execução das operações culinárias; empratamento dos pratos cozinhados; velando, também, pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Estas funções são prestadas no Restaurante do ..., onde a sua colaboração e experiência são consideradas fundamentais.

Conforme é do S. conhecimento, o Restaurante ... não funciona de forma ininterrupta, sendo o seu horário de funcionamento o seguinte:

(i) Terça-feira a Sábado: das 12:30 às 15:30 horas, e das 19:00 às 22:30 horas;

(ii) Domingo: das 12:30 às 15:30 horas.

Fora dos períodos acima referidos, o Restaurante ... encontra-se encerrado ao público. De resto, o horário de trabalho dos colaboradores que laboram neste estabelecimento é elaborado tendo em consideração o regime de período de funcionamento do mesmo.

*No seu caso particular, o horário de trabalho que a Empresa elaborou e que V. Exa. vem cumprindo ultimamente desenvolve-se de Terça-feira a Domingo, das 09:00 às 16:00 horas.*

*Ora, na S. carta a que se responde V. Exa. solicita que lhe seja atribuído um horário de Segunda a Sexta-feira, das 09:00 às 17:30 horas, com um intervalo de descanso de 30 minutos aí incluído, o que desde logo não se afigura possível tendo em conta o referido período de funcionamento do Restaurante, que implica o seu encerramento quer à Segunda-feira, quer entre as 15:30 e as 19:00 horas de Terça-feira a Sábado.*

*No período em que o estabelecimento se encontra encerrado — e estando o S. trabalho directamente relacionado com a preparação de refeições para serviço aos clientes e auxílio na cozinha do Restaurante — não existem quaisquer tarefas para desempenhar dentro do seu acervo funcional, pelo que não é viável que aqueles períodos de encerramento façam parte do S. horário de trabalho. Já uma eventual adaptação para o ... não se vislumbra minimamente viável, considerando que a respectiva equipa se encontra completa e já assegura o pleno funcionamento.*

*Por outro lado, importa também esclarecer que os estabelecimentos mencionados por V. Exa. na S. carta ("..." e "...") não são explorados, nem pertencem, à Empresa. Por essa razão, qualquer alegada transferência para os mesmos, implicitamente referida na S. carta, nunca poderia ser possível.*

*Além disso, como é do S. conhecimento, a equipa de trabalhadores afecta à cozinha do Restaurante no mesmo horário que V. Exa., de Terça-feira a Sábado, compreende apenas mais 3 (três) colaboradores para além de V. Exa., e destes apenas 1 (um) com a mesma categoria profissional que V. Exa., pelo que as suas funções como "..." são neste momento indispensáveis à prossecução da actividade da Empresa, que conta com a S. presença e empenho — pois de outra forma, e com uma equipa tão reduzida, não seria possível assegurar a preparação e serviço de refeições no primeiro turno (compreendido das 09:00 às 16:00 horas).*

*Face aos motivos e fundamentos acima explanados, não podemos de momento acolher a S. pretensão, uma vez que tal afectaria o regular e eficaz funcionamento do estabelecimento comercial.*

*No entanto, estamos ao dispor, até ao término do prazo legalmente previsto — de 5 (cinco) dias, cf. n.º 4 do art. 57.º do Código do Trabalho — para analisar a sua apreciação aos fundamentos ora invocados, de forma a tentar encontrar uma solução alternativa que permita compatibilizar os interesses e necessidades de ambas as partes.*

*Sem outro assunto, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,  
(...)"*

**1.4.** Em 16.01.2023, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, que se transcreve:

"(...)

..., 16 de janeiro de 2023

Assunto: Resposta à VI carta de 11 de janeiro

Exmos, Srs.

*Em resposta à vossa carta de 11 de janeiro, a qual desde já agradeço, proponho a seguinte solução, uma vez que o ... Restaurante se encontra aberto de terça-feira a domingo, agradecia que a entidade empregadora me permitisse trabalhar de terça-feira a sexta-feira, das 9:00 às 18:00 (30 minutos de refeição incluído). Em dois dias da semana, iria trabalhar as restantes horas, de modo a completar as 40 horas semanais, conforme o artigo 56º do Código do Trabalho (O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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.).*

*Quando solicitei o pedido de horário de trabalho flexível de segunda a sexta, foi pensando que o ... Restaurante iria fechar brevemente, e no seguimento da entrega da 'lista dos vários restaurantes do grupo que nos foi entregue, as minhas escolhas (... e ...) recaíram sobre restaurantes que trabalham de segunda a domingo.*

*Entendo o porquê da recusa da empresa, mas como temos um problema em comum que necessita ser resolvido, na segunda carta cito as minhas razões pelas quais necessito do horário flexível. Infelizmente não tenho com quem deixar a minha filha, compreendo que a empresa necessita do meu trabalho inerente à minha função, e necessito de ajuda, sem que nenhuma parte saia prejudicada uma vez que esta situação está a prejudicar a minha vida profissional e pessoal.*

*(...)"*

## **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 dispondo 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 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.** 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,

---

<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)



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 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, requerendo o horário das 9h00m e as 17h30m, de segunda a sexta, com 30 minutos de

intervalo de descanso, cumprindo as 40 horas semanais, de forma a permitir a conciliação com o horário de funcionamento da creche e poder prestar assistência à sua filha de 1 ano de idade sob a sua dependência, inferindo-se que consigo vive em comunhão de mesa, até a mesma atingir os 12 anos de idade.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa em exigências imperiosas de funcionamento do serviço, considerando o período de funcionamento do estabelecimento, de Terça-feira a Sábado: das 12:30 às 15:30 horas e das 19:00 às 22:30 horas e aos Domingo, das 12:30 às 15:30 horas. A entidade empregadora informa que a trabalhadora pratica o horário de trabalho, de Terça-feira a Domingo, das 09:00 às 16:00 horas.

**2.29.** Ora, o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.30.** Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa consubstanciado no horário de funcionamento do estabelecimento com dia de descanso semanal obrigatório à 2.<sup>a</sup> feira, o empregador demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário nos termos em que foi solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.31.** Considerando, ainda, como se refere no ponto 2.21 do presente parecer, o entendimento desta Comissão ir no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, poder indicar uma amplitude temporal diária e semanal que seja fixa na sua execução, desde que, o horário especial possa ser atribuído.

**2.32.** Outroassim resulta da análise dos fundamentos invocados pelo empregador e do horário de funcionamento com descanso semanal obrigatório à 2.º feira, dia de encerramento do estabelecimento comercial.

**2.33.** Sucede que o horário solicitado pela trabalhadora, das 9h00m e as 17h30m, de segunda a sexta não se enquadra no horário de funcionamento do estabelecimento com dia de descanso semanal obrigatório à 2.º feira.

**2.34.** Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado implica “*per si*”, a desregulação da organização dos tempos de trabalho existentes e a impossibilidade de prestação do seu período normal de trabalho diário à 2.ª feira, por ser o dia encerramento para descanso semanal obrigatório do estabelecimento comercial.

**2.35.** Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido, ficando a análise dos restantes fundamentos de recusa alegados pelo empregador prejudicados.

**2.36.** De referir que, apesar de a trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, vir demonstrar disponibilidade de “*trabalhar de terça-feira a sexta-feira, das 9:00 às 18:00 (30 minutos de refeição incluído) e em dois dias da semana, trabalhar as restantes horas, de modo a completar as 40 horas semanais, conforme artigo 56.º do Código do Trabalho (O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar 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.)*”, tal não pode consubstanciar um novo pedido.

**2.37.** Acontece que quando um/a trabalhador/a, em sede de apreciação à intenção de recusa, traz elementos novos e determinantes à apreciação do pedido, sem solicitar uma revogação do pedido inicial – como é o caso - os mesmos não podem ser considerados, porquanto, comprometem o direito do empregador se pronunciar, conforme previsto o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.38.** Em rigor, de acordo com o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador, nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a, deve remeter o processo para apreciação desta Comissão, inexistindo lugar a qualquer pronúncia sobre eventuais alegações realizadas pelo/a trabalhador/a.

**2.39.** 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.** Sem prejuízo da celebração de acordo, 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.** 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE FEVEREIRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**