

**PARECER N.º 530/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.

Processo n.º 2425-FH/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 18.05.2023, 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 na entidade supra identificada.

**1.2.** Em 20.04.2023 a entidade empregadora rececionou um pedido de horário flexível formulado por advogado, em representação da trabalhadora suprarreferida, nos termos que se transcrevem:

“( ... )

*A minha constituinte informou-me que, findo o período da baixa médica, se apresentou ao trabalho, sendo que V. Exas. a colocaram no período da meia noite, de um dia para o outro, sem aviso prévio, com a circunstância de nunca a terem colocado nesse horário, logo, a mesma não contava, com a agravante de V. Exas. saberem que estamos a falar de uma mãe solteira com um filho de um 13 anos.*

*Mais, segundo se sabe, nunca uma mulher fez o turno da noite, por razões que a própria empresa naturalmente determinará.*

*Sabemos que à trabalhadora com responsabilidades parentais é, nos termos do art. 56º do CT/2009, consentido proceder à indicação, para atribuição pelo empregador de horário flexível, de horário compatível com tais responsabilidades, incluindo nos dias úteis (2ª a 6ª feira), designadamente hora de saída, e aos dias de descanso, designadamente sábados e domingos.*

*Pelo exposto, requer-se a V. Exas., a organização do horário de trabalho da m/. constituinte em regime de flexibilidade atendendo ao que dispõem conjugadamente as normas contidas no nº 3 do artigo 127º e a alínea b) do nº 2 do artigo 212º, ambos do Código do Trabalho e tendo em conta a norma constitucional constante da alínea b) do seu nº 1 do seu artigo 59º que estabelece enquanto direito fundamental dos trabalhadores o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar , permitindo apoiar, acompanhar e assistir de forma devida e conveniente às necessidades do menor.*

“( ... )”

**1.3.** Por carta registada datada de 0.05.2023, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

“(...)

**Questão Prévia - Da Irregularidade do Mandato**

Conforme aduzido, a comunicação electrónica supra referenciada dirigida à ... foi remetida pelo Dr. ..., Advogado, na qualidade de mandatário da requerente.

Sucede que, sem prejuízo de ter esta empresa conhecimento que o referido mandatário já havia representado a requerente em anterior processo, o certo é que, para os presentes autos, não foi junta qualquer procuração que lhe confira os necessários poderes de representação.

Não obstante, uma vez que a comunicação dirigida a esta empresa foi remetida com conhecimento a requerente, considera-se sanada a referida irregularidade.

**Do pedido**

a) Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a ..., a ... e o ..., publicado no BTE n° ..., de ..., com revisão global publicada no BTE no ..., de ..., aplicável à relação laboral, ... "É o trabalhador que presta serviços de ... em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz ... periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua ... e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as ... nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas", cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.

b) Nos termos do artigo 220º 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 3300 funcionários da ..., não presta serviço em instalações pertencentes à empresa, antes sim nas instalações dos seus clientes, sendo estes que, de acordo com a sua necessidade, impõem contratualmente os horários de trabalho que tem de ser praticados pelos ... a afetar a cada local.

d) Atualmente V. Exa. encontra-se em situação de incapacidade para o serviço, desconhecendo a ... quando se irá apresentar novamente para trabalhar.

e) Sem prejuízo, na sequência do pedido expresso do cliente ..., foi-lhe determinado, ao abrigo da mobilidade geográfica prevista no CCT, a prestação de trabalho nas instalações do cliente ..., cumprindo turnos rotativos ou fixos, diurnos ou noturnos em função da organização dos tempos de trabalho que a empresa considera melhor adequada ao cliente em questão.

f) Os horários no seu local de trabalho encontram-se organizados em regime de adaptabilidade por regulamentação coletiva, nos termos do CCT.

g) Nos termos da Clausula 22.<sup>a</sup> 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.

h) Para garantir que o horário contratado pela empresa com o seu Cliente é efetivamente assegurado pelos ... e que estes cumprem uma carga horária de 40 horas semanais, os trabalhadores têm que prestar serviço sucessivamente, em regra mas não exclusivamente, em turnos rotativos e em todos ou apenas alguns dias da semana.

- i) A prestação de trabalho nos termos indicados garante, como referido, que os trabalhadores cumprem o número médio de horas semanais legalmente obrigatórias (40h),
- j) garantem o cumprimento do regime da organização de turnos previsto na Clausula 24.<sup>a</sup> do CCT,
- k) e garantem o cumprimento do regime do descanso obrigatório nos termos da Clausula 24.<sup>a</sup> do CCT.
- l) Sem prejuízo de tudo o quanta ficou dito, embora invoque no pedido dirigido a esta empresa, nomeadamente, as disposições do artigo 56º do Código do Trabalho, o certo é que naquele documento não cumpre qualquer um dos requisitos legalmente previstos para a concessão de um horário de trabalho em regime de horário flexível.
- m) o pedido é manifestamente infundado e desprovido de enquadramento legal, nomeadamente pelo facto da requerente ter um filho de 13 anos de idade.
- n) o pedido é impercetível, porquanto não é indicado qualquer horário dentro dos condicionalismos legais.
- o) o pedido assenta em pressuposto falso quando refere que as mulheres não fazem "turno da noite".
- p) Conforme é consabido, a organização dos horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais, compete em exclusivo a empresa.
- q) Alias, a propósito da organização do trabalho, já se pronunciaram os nossos tribunais, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26.04.2010, no âmbito do processo n° 123/09.0TTVNG.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»."
- r) Para além do mais, o n° 1 do artigo 56º do Código do Trabalho consagra o direito do trabalhador ao horário flexível, estando o conceito de tal direito definido no n.º 2 do mesmo preceito, nos termos do qual se entende 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. Diga-se, também, que nem sequer este pressuposto se encontra cumprido no pedido que dirigiu a esta empresa.
- s) Já a determinação do concreto horário de trabalho a praticar pelo trabalhador compete ao empregador em respeito pelo n° 3 do mesmo artigo 56º do Código do Trabalho.
- t) A propósito da organização do trabalho, pronunciou-se o Tribunal da Relação do Porto, no recente Acórdão de 18 de Maio de 2020, no âmbito do processo n° 9430/18.0T8VNG.P 1 e em cujo sumário se pode ler: "I- O horário de trabalho corresponde à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal - artigo 200º, n.º 1 do Código do Trabalho. II- A determinação do horário de trabalho é uma manifestação do poder de direção do empregador - artigos 212º e 97.º, ambos do Código do Trabalho. III- O n.º 1 do artigo 56º do Código do Trabalho consagra o direito do trabalhador ao horário flexível, estando o conceito de tal direito definido no n.º 2 do mesmo preceito, nos termos do qual se entende 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. Os limites dentro dos quais o trabalhador poderá escolher o horário serão as que decorrem

do n.º3. E, deste, resulta que é o empregador quem deve elaborar o horário em conformidade com o que nele se estipula.

IV- O mesmo preceito não confere ao Trabalhador o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível." (negrito nosso)

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

v) Isto, naturalmente, sem prejuízo da manifesta impossibilidade de atribuição de qualquer horário em regime de horário flexível por total ausência de fundamento legal do pedido formulado pela requerente.

w) Nos termos do disposto nas Clausulas 22.<sup>a</sup> e 24.<sup>a</sup> do Contrato Coletivo de Trabalho para o sector, a atividade da segurança privada caracteriza-se pela rotatividade de postos e de turnos de serviço isto, também 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.

x) Acresce que as condições supreferidas 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 atividade.

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

Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, mormente pela necessidade de dar cumprimento as disposições legais, entre as quais se enquadram as disposições do Código do Trabalho e do CCT, de forma a garantir integralmente o serviço contratado com o ... e por manifesta ausência de fundamento legal, cumpre-nos comunicar a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos.

(...)"

**1.4.** Não consta do processo remetido à CITE apreciação da trabalhadora.

## **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 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>

---

<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)



**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o

trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora formula um pedido de horário flexível em horário compatível com as responsabilidades parentais, incluindo nos dias úteis (2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira), designadamente hora de saída, e aos dias de descanso, designadamente sábados e domingos.

Informa ainda que o seu filho tem 13 anos de idade.

**2.28.** Da análise realizada ao pedido da trabalhadora, afere-se desde logo que a idade do filho da requerente é superior a 12 anos de idade não sendo feita qualquer alusão a este ser portador de deficiência ou doença crónica. Conforme estabelece o n.º 1 do artigo 56.º do CT, *“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”*, o que não se afigura ser o caso, e conseqüentemente, verifica-se a impossibilidade do gozo do direito.

**2.29.** Por outro lado, e na eventualidade de a requerente preencher os restantes pressupostos do n.º 1 do artigo 56.º do CT (filho com deficiência ou doença crónica), elucida-se a trabalhadora que aquando da elaboração de um pedido de horário flexível, deverá sempre referir a 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, o que, no caso em concreto, igualmente não se verifica.

**2.30.** A indicação do horário pretendido constitui um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário. De facto, o pedido da trabalhadora não permite conhecer com exatidão qual o horário flexível efetivamente pretendido, desconhecendo-se assim, qual o mais conveniente para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal da requerente.

**2.31.** Por fim, e tal como estabelece o ponto ii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT, aquando de um pedido de horário flexível, o/a requerente do pedido deverá juntar declaração da qual conste que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação.

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

**2.33.** Sem prejuízo do exposto, e caso o filho da trabalhadora, reúna os pressupostos constantes do n.º 1 do artigo 56.º do CT, poderá, caso assim o pretenda, apresentar 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 local onde exerce funções, bem como declare que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.34.** Saliante-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.** 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 DA CITE EM 07 DE JUNHO DE 2023**