

PARECER N.º 876/CITE/2023

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

Processo n.º 4184-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 28.08.2023, a CITE recebeu, por email, 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. Em 29.07.2023, por email, o trabalhador, apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…)

Requerimento nos termos e para os efeitos, conjugados, dos art.ºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT):

Peto presente vem, ..., apresentar a VV. Exas. o requerimento, potestativo sui generis, para deferimento de passagem a exercer o seu trabalho em horário flexível.

Para tanto, e conforma previsto pelos termos conjugados dos art.ºs 56.º, 57.º, 198.º e 200, todos do CT, se apresentam os fundamentos para o pedido, potestativo sui generis, sendo que a mais se declara que:

- a) É progenitor, o trabalhador, das crianças de nome ... e de ... menores de 12 anos de idade, conforme assentos de nascimento que se anexam como docs. 1 e 2, que se dão por integralmente reproduzidos;*
- b) Reside em comunhão de mesa e habitação com ambos os menores;*
- c) Não pode o presente pedido, e subsequente deferimento, influir negativamente em matérias de avaliação ou progressão de carreira;*
- d) A presente comunicação será para ter efeitos a mais de 30 dias, ou seja, os seus efeitos são para começar aos 01 dias de setembro de 2025, sendo que se trata de uma prorrogação de regimen de trabalho em horário flexível, já deferido após análise da CITE, que se encontra em efeitos desde 01 de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2025;*
- e) O termo da prestação de trabalho na modalidade de horário flexível será o de 13 de janeiro de 2028, ou seja, quando o menor ... perfizer os 12 anos de idade;*

f) A modalidade de prestação de trabalho em horário flexível, que se requer, é a de não prestar trabalho aos fins de semana e feriados.

A causa do presente requerimento, potestativo *sui generis*, é o de conseguir conciliar o seu direito, e também dever, ao trabalho, art.º 58.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), com os seus direitos à vida familiar e parentalidade, respetivamente art.ºs 59.º-1-b) e 68.º, ambos da CRP.

Desta, e por serem os seus filhos menores de idade, necessitam estes do apoio, essencial e insubstituível, do seu progenitor, que não tem com quem, nem onde, os deixar aos fins de semana, por inexistir quem no agregado familiar possa deles tomar conta, e se tornar economicamente inviável suportar os custos de, a exemplo, um ATL ou similar que aos fins de semana possa dos menores cuidar.

Assim, se verifica estar o progenitor, ora trabalhador, a cumprir com o seu poder/dever de parentalidade, com o fim último no superior interesse dos menores, conforme previsto pelo art.º 68.º-4 *in fine* da CRP.

É assim, objetivamente, necessário que passe este a usufruir de um horário flexível, por forma a que consiga estar com seus filhos e prestar-lhe os mais elementares apoio e suporte, de que estes tanto necessitam, e lhes são essenciais.

Tal não bule com o seu dever de trabalhar, conforme previsto pela lei, e vastas jurisprudência e doutrina, que sobre o tema se têm debruçado, conforme, a exemplo, assento datado de 14/03/2023 do STJ no processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1.S1.

O horário a que se propõe é assim o de não trabalhar aos fins de semana e feriados, por forma a poder acompanhar os seus filhos menores e lhes prestar o apoio necessário, que somente por este pode ser prestado, e assim deve de ser.

Nestes termos, e no uso do seu poder, potestativo *sui generis*, previsto pelos termos do art.º 57.º-1 do CT, se requer o deferimento do presente modelo de horário flexível.

Este horário respeita o previsto pelos termos conjugados dos art.ºs 198.º e 200.º do CT, definidores do que se entende, e terá de entender, por horário de trabalho, que se pretende na modalidade de flexível, Destarte, se requer o deferimento, conforme supra fundamentado.

Mui respeitosamente e com os melhores cumprimentos.

Lisboa aos 29 dias de julho de 2023

(...)"

1.3. Em 18.08.2023, por email, a entidade empregadora, remeteu intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)

Lisboa, 18 de Agosto de 2023

Assunto: Recusa de pedido de horário flexível

Exmo. Senhor,

Acusamos boa receção do seu pedido com vista à prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual solicitou à empresa que lhe fosse atribuído um horário de trabalho que designou de flexível.

Em resposta ao referido pedido de horário, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho (CT), manifestar a intenção de recusa do mesmo.

Vejam os.

O horário requerido

V. Exa. requereu à ... a aplicação do seguinte horário de trabalho:

i. Folgas fixas aos fins-de-semana e feriados.

Tudo com efeitos até 13 de janeiro de 2028.

Na verdade, V. Exa. tem já um parecer da CITE que lhe concedeu a atribuição do aqui peticionado de 1 de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2025, consubstanciando o presente pedido um pedido de prorrogação desse regime.

Sucedo que este pedido não é, verdadeiramente, um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho aplicável ao serviço de ...

Ora, nos termos do artigo 56.º do CT: "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."

O horário flexível deve, nos termos do mesmo artigo do CT:

- 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.*

Ora, como se compreende do seu pedido, o horário requerido não obedece a estes elementos, tratando-se, na verdade, de uma imposição à ... de lhe conceder folgas aos fins-de-semana e feriados. Não obstante a CITE se ter pronunciado favoravelmente ao pedido de V. Exa., é entendimento da ... que:

- 1. O pedido não cumpre, sequer, com as exigências do artigo 56.º do Código do Trabalho;*
- 2. A actividade prosseguida pela ... é regulada por legislação especial, incompatível com a aplicação *ipsis verbis* dos conceitos consagrados no Código do Trabalho;*
- 3. A concreta organização dos tempos de trabalho dos ... é incompatível com folgas e horários fixos;*
- 4. A ... não tem vagas disponíveis para alocar folgas fixas aos fins-de-semana a trabalhadores cujas funções, por natureza, exigem a rotatividade de horários e folgas, uma vez que a actividade prosseguida exige a prestação de trabalho 24h por dia, 365 dias no ano (o que justifica a necessidade da rotatividade de horários).*

Terá de se concluir, assim, que a prestação de actividade com rotatividade de horários e folgas é uma exigência imperiosa para o funcionamento da empresa, atendendo à natureza da actividade prosseguida pela ...

(...)"

1.4. Em 19.08.2023, por email, o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

“(…)

Requerimento nos termos e para os efeitos, conjugados, dos art.ºs 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT):

Pelo presente vem, ..., apresentar a VV. Exas. a apreciação ao indeferimento de passagem a exercer o seu trabalho em horário de trabalho flexível, o que o faz nos termos do previsto pelos art.º 57.º-4, in fine, do Código do Trabalho (CT) e para os efeitos do n.º 5 desse mesmo art.º, ou seja, imperativa remessa do pedido, resposta e apreciação à edilidade CITE, senão vejamos:

Da Questão Prévia:

1. Remeteu o **Trabalhador** requerimento, potestativo sui generis, nos termos, conjugados, dos art.ºs 56.º e 57.º, ambos do CT, aos 26 dias de abril de 2023, via email e carta com AR, À sua **Entidade Patronal**.
2. Neste, era requerido o deferimento, que é potestativo sui generis, de aplicação de horário flexível ao **Trabalhador**, isto por se encontrarem cumprido todos os seus requisitos legais.
3. Ou seja: (i) ser pai de duas crianças menores de 12 anos de idade; (ii) que com ele residem em comunhão de mesa e habitação.
4. Nesse pedido, era requerido, pelo **Trabalhador**, a aplicação de um horário de trabalho flexível, pelo qual aquele não desempenhasse trabalho aos fins de semanas e feriados;
5. Sendo que a causa de tal pedido era a possibilidade de acompanhar a vida de seus filhos, prestando-lhes os cuidados, atenção e tempo, que somente um pai pode, e assim deve de ser, prestar.
6. Logo, a contrario, estaria o **Trabalhador** disponível para trabalhar todo o restante tempo.
7. O pedido foi indeferido pela **Entidade Patronal**, datado este dos 15 dias de maio de 2023.
8. O **Trabalhador**, requer apreciação do indeferimento pela edilidade **CITE** nesse mesmo dia.
9. O **CITE** pronuncia-se, favoravelmente ao **Trabalhador** aos 20 dias de junho de 2023.
10. Não contente, a Entidade Patronal efetua reclamação administrativa requerendo a invalidade do ato administrativo.
11. O mesmo é respondido pelo **CITE** aos 02 dias de agosto de 2023.
12. De frisar que, entretanto, e por se estar a criar um ambiente de receio junto dos **Trabalhadores**, por estar a **Entidade Patronal** a "avisar" os mesmos que se estão a preparar queixas, reclamações e ações contra estes, por requererem horário flexíveis;
13. Como fez com o presente **Trabalhador** ao reclamar junto da **CITE**.
14. Aos 29 dias de julho de 2023 efetua o Trabalhador requerimento para prolongar o horário já deferido, até ao término dos 12 anos de idade do seu filho F.;
15. Ou seja, até aos 13 de janeiro de 2028;
16. Sendo que já se encontra a usufruir de um regimen de trabalho em horário flexível até aos 31 de agosto de 2025.

17. Aos 18 de agosto de 2023 é indeferido pela **Entidade Patronal** a prorrogação do horário em regime de flexível.

Da Apreciação:

18. Não se pode o **Trabalhador** conformar com o presente indeferimento, pois que se entende ser este violador não só da lei, como, a mais, da boa-fé, conforme art.º 126.º do CT, e de direitos superiores dos menores, de forma mediata, conforme art.º 127.º-3 do CT, senão vejamos:

19. Foi o requerimento, potestativo sui generis, de passagem a usufruir de horário flexível, nos termos conjugas dos art.ºs 56.º e 57.º, ambos do CT, indeferido pela Entidade Patronal.

20. Salvo melhor entendimento, tal resposta é inválida, porque em violação do previsto pelo art.º 57.º-2 do CT.

21. Isto, pois, é o fundamento apresentado por VV. Exas. o que nos seguintes moldes se transcreve:

«- ...a verdade, V. Exa. tem já um parecer da CITE que lhe concedeu a atribuição do aqui peticionado de 1 de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2025, consubstanciando o presente pedido um pedido de prorrogação desse regime.

Sucedendo que este pedido não é, verdadeiramente, um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho aplicável ao serviço de ...

Ora, nos termos do artigo 56.º do CT: "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. Ora, como se compreende do seu pedido, o horário requerido não obedece a estes elementos, tratando-se, na verdade, de uma imposição à ... de lhe conceder folgas aos fins-de-semana e feriados. Não obstante a **CITE** se ter pronunciado favoravelmente ao pedido de V. Exa., é entendimento da ... que:

1. O pedido não cumpre, sequer, com as exigências do artigo 56.º do Código do Trabalho;
2. A actividade prosseguida pela ... é regulada por legislação especial, incompatível com a aplicação *ipsis verbis* dos conceitos consagrados no Código do Trabalho;
3. A concreta organização dos tempos de trabalho dos ... é incompatível com folgas e horários fixos;
4. A ... não tem vagas disponíveis para alocar folgas fixas aos fins-de-semana a trabalhadores cujas funções, por natureza, exigem a rotatividade de horários e folgas, uma vez que a actividade prosseguida exige a prestação de trabalho 24h por dia, 365 dias no ano (o que justifica a necessidade da rotatividade de horários).

erá de se concluir, assim, que a prestação de actividade com rotatividade de horários e folgas é uma exigência imperiosa para o funcionamento da empresa, atendendo à natureza da actividade prosseguida pela ... -»

22. Assim, limitaram-se a indicar que o horário sugerido seria um de não flexível, porque sendo um outro, sem apresentarem o horário flexível por VV. Exas. indicado ou sugerido, após requerimento do **Trabalhador**.

23. À conclusão por VV. Exas. feita quanto ao requerido, tendo em apreço a vasta jurisprudência e doutrina que sobre tal assunto se tem debruçado, não cumpriram VV. Exas. com os requisitos de um termo justificativo que possa validamente, e desta eficazmente, fundar o previsto pelo art. 57-2 do CT, este

último que se transcreve, sendo assim que a resposta ao requerido pelo **Trabalhador** jamais poderia ser a do indeferimento, senão vejamos:

«O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável!»

24. Tem-se assim a fundamentação por VV. Exas. arguida como por inválida.

25. O agora arguido sai reforçado pela Doutra jurisprudência do Acórdão datado de 14/03/2023 do STJ no processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1.S1, que se transcreve quanto ao seu sumário, e com sublinhado nosso:

«- 1. Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56, 57 e 212 n. 2 do Código do Trabalho, compete ao empregador — naturalmente com respeito pelos limites da lei e com base na escolha horária que lhe tenha sido apresentada pelo trabalhador — determinar o horário flexível de trabalho do trabalhador que, com responsabilidades familiares, lhe tenha solicitado a prestação laboral nesse regime de horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário»

2. O empregador apenas em determinadas circunstâncias, relacionadas com exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou com a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, poderá recusar a atribuição do solicitado horário flexível e ainda assim, mediante parecer positivo da entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

José Feteira (relator) -»

26. O que estariam VV. Exas. obrigadas, isso sim, seria a apresentarem uma fundamentação que de forma válida, logo eficaz, fundasse a existência de um vosso direito que justificado e fundado na (i) insubstituibilidade deste **Trabalhador** em específico, com causa intuito personae, ou (ii) em exigências imperiosas da **Entidade Patronal**, e sendo aquele de valor superior ao dos direitos que se pretendem proteger com o regimen do trabalho flexível, ou seja, os direitos à família e à assistência a filhos menores, art.ºs 59.º-1-b) e 68.º, ambos da Constituição da República Portuguesa (CRP), e desta, quando quele a bulir com estes últimos, os pudessem fazer recuar de forma a invalidar a possibilidade de se requerer, putestativamente sui generis, logo validamente, o horário flexível.

27. Salvo melhor entendimento, não lograram VV. Exas. apresentar qualquer fundamento, objetivo, ou válido, que consiga elidir a possibilidade de ser exercido o direito de exigir o horário flexível pelo **Trabalhador** ..., senão vejamos:

28. Certamente por se olvidarem, é a própria lei que nos diz o que se entende, e tem de entender, por horário de trabalho, conforme previsto pelos termos, conjugados, dos art. s 198., 200. e 212, todos do CT, definidores do conceito jurídico de horário de trabalho, aplicável ao regimen do horário flexível, e que somente comprovando VV. Exas., com intuito personae, a necessidade, qualificada como imperiosa, para a empresa, poderia impedir que fosse deferido o horário, nos moldes em que foi este requerido.

29. É assim validamente requerido um horário flexível no qual se requer que não seja prestado trabalho pelo **Trabalhador**, aos fins de semana e feriados, por forma a poderem ser acautelados direitos à família e direitos de proteção dos menores, filhos do vosso **Trabalhador**, não sendo este horário requerido de forma leviana, mas sim com causa no bem estar dos menores e da família do **Trabalhador**.

Da Colisão de Direitos com Dignidade Imediata Constitucional:

30. É que não nos podemos olvidar da ratio por detrás do regime de prestação de trabalho em horário flexível, e que é o de permitir a conciliação entre os direito/dever de os pais educarem e manterem os seus filhos, conforme art. 36.-5 e o direito ao trabalho obrigatoriamente dignificante e conciliável com a vida familiar, conforme art.59.-1-b). com os direitos à livre iniciativa económica e propriedade privada, estes respetivamente art.ºs 61 e 62, todos os art.ºs da CRP.
31. Ou seja, existe efetivamente aqui uma colisão de direitos, art. 2º 335 do CC, que foi o próprio legislador que decidiu resolver positivando o regime do horário flexível, ou seja através de norma geral e abstrata, sem necessidade de casuisticamente ser solucionado o caso;
32. Como forma de se verificar cumprido o princípio da economia processual, senão vejamos:
33. O legislador fê-lo de uma forma engenhosa, positiva e correta, ou seja, a **Entidade Patronal** em nada sai prejudicada, objetivamente, por ter um seu **Trabalhador** que em certa condições exerça o seu horário total, sem mexidas nesse número de horas;
34. Da forma que mais lhe convier, porquanto fundado na defesa da sua vida familiar, usufruindo assim do regime do horário flexível;
35. Assim será desde que não seja insubstituível aquele **Trabalhador** em específico, com intuito personae, ou não haja uma exigência imperiosa no funcionamento da **Entidade Patronal** que desta e somente desta
36. Validamente pode fundamenta a impossibilidade da prestação de trabalho em horário flexível, pelo **Trabalhador**;
37. Somente assim, é já o sacrifício que sofre a **Entidade Patronal** tido como relevante para o Direito e validando assim o sacrifício do Direito do **Trabalhador** de forma imediata e dos menores de forma mediata.
38. Contudo, temos que a contrario, é sempre validamente arguível pelo **Trabalhador** o exercício do trabalho em regime de flexível, e é o sacrifício sofrido pela **Entidade Patronal** diminuto, sendo de retrain este último direito;
39. E isto porque não são ambos direitos de uma mesma hierarquia, pese embora sejam todos direitos com dignidade constitucional;
40. Logo, nunca podem, se em colisão, os que prevalecem anular o núcleo individualizador dos demais;
41. Sendo esse o seu limite expansivo, e redutor do direito inferior.
42. Assim não fora, inexistiria proporcionalidade, art. 2º 18.º da CRP, pois que se eliminaria um direito com proteção e dignidade constitucional;
43. Sendo que é este o regime sui generis do instituto da colisão de direitos constitucionais;
44. Distinto do regime geral deste instituto previsto pelo art. 9º 335.º do Código Civil (CC).

45. Verdade é que foi assim que, engenhosamente, tal desiderato foi conseguido, e bem, pelo legislador, ou seja, o de conciliar de forma automática a convivência, difícil, dos direitos da **Entidade Patronal** e os do **Trabalhador** e seus descendentes menores.
46. Contudo, a **Entidade Patronal**, in casu, demonstra, salvo melhor entendimento, e mui respeitosa, não conseguir entender nem os conceitos, nem a ratio que levaram à positividade deste regimen do horário flexível, nem tão pouco o seu funcionamento.
47. Ou seja, de forma dilatória, sem fundamentação intuitu personae, apresentam uma aparente fundamentação, que de fundamentação nada possui.
48. Assim o arguido em 1 pela **Entidade Patronal** no seu indeferimento, salvo melhor entendimento, demonstra não entendimento do regimen do horário flexível e da definição do que é um horário de trabalho flexível.

Da Colisão de Direitos Com Dignidade Imediata Constitucional Vs. Sem Essa Dignidade:

49. A mais, aparentam tentar com o arguido em 3 e 4 do seu indeferimento, tentar comprovar existir motivo imperioso para fundar uma recusa da prestação do trabalho, pelo **Trabalhador**, no regimen de horário flexível;
50. Certamente por se olvidarem de que existe uma imposição legal, um ónus, que lhes assiste de, objetivamente, comprovarem essa imperiosa motivação que impeça, validamente, ao **Trabalhador** de requerer e usufruir de um horário flexível, conforme art. 9 342. 2 do CC.
51. Logo, palavras vagas e conclusivas, não objetivadas e;
52. Utilização de forças de trabalho em número mínimo, a mais quando no presente horário o **Trabalhador** não diminui sequer o seu horário de trabalho em número de horas totais;
53. Bastaria à **Entidade Patronal** ter sempre um número mínimo de funcionários, e ninguém poderia exercer direitos a baixa ou parentalidade.
54. Pior, salvo erro existe um total de **3000 Trabalhadores PNC** na **Entidade Patronal**, número que deveria de ser usado pela mesma para tentar fundar uma necessidade imperiosa, mas não é, isto pois, desses cerca de 3000 teria a Entidade Patronal de indicar quanto estão em horário flexível? e em baixa?
55. E porque é que este **Trabalhador** não pode não prestar trabalho aos fins de semana e feriados, prestando o seu horário total nos demais dias?
56. Sendo o horário feito pela **Entidade Patronal** com total liberdade?
57. São perguntas sem resposta.
58. Logo, não se encontra minimamente fundamentada uma necessidade imperiosa da Entidade Patronal, sendo que era esse o seu ónus;
59. Menos ainda a necessidade, com intuitu personae, deste **Trabalhador** em especial.
60. Ou seja, a contrario, em abuso de direito, art 334. do CC, na sua modalidade de venire contra factum proprium, estariam VV. Exas. a usar de um vosso direito, que seria objetivamente ilegítimo, por impedir a aplicabilidade de outros direito, a mais de hierarquia superior, não só deste vosso **Trabalhador**, como a mais, das crianças, seus filhos.

61. Sendo até de verificar se ao invés de um abuso não se estaria mesmo em face de uma colisão de direitos, art. 335. do CC, posto que, um vosso direito ao maior lucro, via gestão do pessoal **Trabalhador em número mínimo:**
62. Bulindo com o os direitos à família e à assistência a filhos menores, art. 2ºs 59.º -1-b) e 68.º, ambos da CRP, e desta os direitos das próprias crianças a estes mesmos direitos:
63. Pois que a sua ratio é a defesa de bens iurídicos imediatos dos pais e mediatos das próprias crianças, menores de idade:
64. Seriam aqueles direitos da **Entidade Patronal** obrigados a ceder, pois que estes outros, do vosso **Trabalhador**, de forma imediata, e das crianças menores, de forma mediata:
65. Seriam sempre de hierarquia e importância superior, pelo que prevalecendo sobre aqueles outros conforme art. 9º 335.º -2 do CC;
66. E por ser de se aplicar. in casu. o regime do CC à presente colisão. porque sendo de direitos com proteção constitucional imediata, e corolários de um direito constitucional, o direito aos lucros. logo, direito sem proteção imediata constitucional.

Do Erro Interpretativo da Lei:

67. *Pior, em 2 da sua resposta indeferimento, aparenta a **Entidade Patronal**, salvo melhor entendimento, e mui respeitosamente, estar a efetuar erro de interpretação, quer de normas, quer de qual é a sua hierarquia, erro inadmissível no primeiro ano de Direito, senão vejamos:*
68. *Pese embora não refira a legislação especial, que se presume ser o Decreto-Lei n. 25/2022 de 15 de março, infra se transcreve um dos seus considerandos, com sublinhado nosso:*
“- Perante a aplicação deste quadro jurídico, e considerando a necessidade de harmonização da legislação ao nível da União Europeia, sobretudo no seio da atividade do ... comercial, para se garantir uma concorrência saudável entre todos os intervenientes, com o objetivo último de garantir a segurança de ..., pretende-se, através do presente decreto-lei, e no que respeita às operações de ... comercial realizadas por operadores cujo estabelecimento principal se situe em Portugal, proceder a uma compatibilização do regime jurídico constante do Decreto-Lei n..../..., de ..., que ora se revoga, com o regime jurídico constante da subparte ... do anexo iii do Regulamento (UE) n...., sempre com base na premissa de que o regulamento da União Europeia em causa, ainda que diretamente aplicável na ordem iurídica interna, deve ceder perante a legislação nacional quando esta confira maior grau ou nível de proteção ao pessoal móvel da ...-“
69. *Aqui chegados, mesmo sem grandes aprofundamentos de hierarquia de leis, regime interpretativos e demais lições de introdução ao Direito;*
70. *É próprio diploma, logo o legislador, que através de uma transposição para a ordem jurídica nacional de Diretiva EU, na sua modalidade de transposição mínima, ou seja, tendo os Estados o poder de alargar o âmbito de proteção da Diretiva;*
71. *Nos diz que a Diretiva impões horários máximos de trabalho, sendo que quando a bulir com normas de cariz positivo, mais vantajosas para o **Trabalhador**;*
72. *São estas últimas que se aplicam, e não aquelas outras.*

73. Ora, aqui chegados, pese embora não devesse de haver tal necessidade, se lamenta não saber como pode a **Entidade Patronal** querer dizer que o Código do Trabalho se lhe não aplica por existir legislação especial que derroga, com intuito personae a legislação de trabalho, geral, a esta **Entidade Patronal**.
74. Como a mesma não invoca qualquer norma, lei ou demais legislação que possa validar o seu intento, só se pode apelidar de dilatório o expresso em 2 do indeferimento pela **Entidade Patronal**.

Do Erro de Aplicação da Lei Processual:

75. Sendo que não é esta a sede, não pode o **Trabalhador** deixar de fazer note da sua estupefação quando, a **Entidade Patronal**, via reclamação administrativa, à luz do Código do Processo Administrativo (CPA), tenta invalidar o ato que deferiu o anterior, e a correr, requerimento de horário flexível.
76. É que, salvo melhor entendimento, mesmo que tal desiderato colhesse, o que se não concede, tal como não foi pela edilidade **CITE** concedido;
77. Sempre estaríamos perante uma impossibilidade, por falta de jurisdição, de a invalidade do ato possuir efeitos retractsivos eficazes perante o **Trabalhador**, senão vejamos:
78. Conforme previsto pelo art. 57. -7 do CT, que se transcreve por facilidade de leitura:
“..Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão iudicial que reconheça a existência de motivo iustificativo..”
79. O seja, estamos perante um regimen excecional, que invalida a aplicabilidade do CPA in casu, sendo que somente ordem iudicial, civil, permitiria retirar o direito adquirido, em função do ato da **CITE**, mesmo que fosse aquele a posteriori declarado inválido por via de reclamação.
80. Ou seja, jamais a reclamação efetuada poderia ter efeitos sobre o regimen de trabalho deferido ao **Trabalhador**.
81. A mais, conforme previsto pelos termos do art. 126. da Lei 62/2013 de 26/08 (LOSJ).
82. É que assim não sendo, sempre existira usurpação de poderes, conforme art. 161. 2-a) do CPA, sendo que é esta cominada com a nulidade, ab initio, do ato de revogação que declarasse existirem efeitos deste sobre o direito adquirido pelo **Trabalhador**.
83. Sendo sempre de se aplicar, em última ratio o regimen previsto pelo art. 2 163. 2 -5-a) ab initio do CPA, pois que, mesmo que fosse o ato anulável, sempre os seus efeitos seriam vinculados à Lei, sendo que na letra dessa, somente ordem judicial pode eliminar o direito a usufruir do horário flexível.
84. Assim, não se entende o requerido pela **Entidade Patronal**, foi um erro de Direito? Ou uma obvia e objetiva pressão, coação ou até, quiçá, assédio, sobre o **Trabalhador**?

Da Conclusão e Requerimento a Deferimento:

85. Nestes termos, e nos demais que a **CITE** venha doutamente a entender, se requer seja deferido o pedido do **Trabalhador**, e desta, seja a **Entidade Patronal** obrigada a deferir a prorrogação do horário flexível até término dos 12 anos de seu filho ..., e nos moldes em que o fez, via analogia legis com o art. 57.-1-c), sendo que é o conceito de horário de trabalho o previsto pelos termos dos art.s 198., 200. e 212 , todos do CT;

86. Ad cautelam e assim se não entendendo, o que se não concede, serem consideradas as fundamentações inexistentes e violadores de superiores interesses do **Trabalhador** e das crianças menores, ou seja, se há necessidade de contratar que se contrate, pois que a contrario sempre se estaria em colisão de direitos de diferentes hierarquias, prevalecendo os direito imediatos do **Trabalhador** e mediatos das crianças.

87. Por último, e por se considerarem violados os art. s 56.-6 e 57.-10, ambos do CT, o **Trabalhador** se reserva a apresentar a presente missiva, também , à ACT, por forma a que esta edilidade possa avaliar de tais violações e do respetivo regimen contraordenacional a aplicar in casu.

88. A mais, tendo em atenção a pressão que a **Entidade Patronal** anda a fazer sobre os seus **Trabalhadores**, mas em especial este, será de ponderar inclusive a aplicação do regimen do assédio, previsto pelo art. 29. do CT.

Mui respeitosamente e com os melhores cumprimentos.

Montemor-o-Novo aos 19 dias de agosto de 2023

(...)"

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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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, o trabalhador solicita a prorrogação da prestação de trabalho em regime de horário flexível para ter efeitos a mais de 30 dias, a começar em 01.09.2025 com termo em 13.01.2028, data em que o menor perfaz os 12 anos de idade. A prorrogação decorre do pedido inicial já deferido, após análise da CITE, com efeitos 01.09.2023 a 31.08.2025. Declara ser progenitor de menores de 12 anos de idade com quem reside em comunhão de mesa e habitação e que pretende manter a modalidade de prestação de trabalho em horário flexível de não prestar trabalho aos fins de semana e feriados, por os filhos menores de idade necessitarem apoio, essencial e insubstituível, do seu progenitor, que não tem com quem, nem onde, os deixar aos fins de semana, por inexistir quem no agregado familiar possa deles tomar conta, e se tornar economicamente inviável suportar os custos de, a exemplo, um ATL ou similar que aos fins de semana possa dos menores cuidar.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora na sua intenção de recusa ao pedido do trabalhador em ter folgas fixas aos fins-de-semana e feriados com efeitos até 13 de janeiro de 2028, após parecer da CITE que concedeu a atribuição do aqui peticionado de 1 de setembro de 2023 a 31 de agosto de

2025, consubstanciando o presente pedido um pedido de prorrogação desse regime, contudo o pedido não é, verdadeiramente, um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho aplicável ao serviço de ..., concluído assim, que a prestação de atividade com rotatividade de horários e folgas é uma exigência imperiosa para o funcionamento da empresa, atendendo à natureza da actividade prosseguida pela ...

2.28. Ora, cumpre, antes de mais, aferir da admissibilidade do pedido de prorrogação ora apresentado pelo trabalhador e para tal é necessário ter em consideração que decorre do pedido de atribuição de trabalho em regime de horário flexível remetido a esta comissão, à CITE, em 22.05.2023, referente ao Processo FH/2474/2023, horário flexível que o trabalhador se encontra a usufruir até 30 de junho de 2025.

2.29. Em decorrência, do pedido de parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, Processo FH/2474/2023, a CITE, emitiu o Parecer n.º 508/CITE/2023, desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, aprovado por maioria dos membros da CITE em 20 de Junho de 2023.

2.30. Em cumprimento do disposto no n.º 9 do artigo 57.º do Código de Trabalho, ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial, como previsto e regulado no n.º 1 da mesma norma e nesse sentido o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitar ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias.

2.31. Constata-se, tal como o próprio o trabalhador o menciona, que a prorrogação da prestação de trabalho em regime de horário flexível é para ter efeitos a mais de 30 dias, a começar em 01.09.2025 com termo em 13.01.2028, data em que o menor perfaz os 12 anos de idade, afigura-se-nos extemporânea, por apresentada fora do momento, do tempo apropriado.

2.32. Em rigor, da conjugação das normas, n.º 2 do artigo 56.º *ex vi* n.º 1 e 9 do artigo 57.º, ambas do Código de Trabalho e encontrando-se o trabalhador a trabalhar em regime de horário flexível até 30.06.2025, ao tempo, poderá fazer o pedido de prorrogação, com a antecedência de 30 dias, indicando o prazo previsto, dentro do limite aplicável (data em que os menores perfazem os 12 anos idade), declarando que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, indicando, ainda, o horário flexível pretendido, escolhendo, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.33. Tal como supra explanado no ponto 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.

2.34. Contudo, é ainda, entendido da CITE, constante em diversos pareceres, assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que ao escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, ou ao indicar uma amplitude que lhe permita cumprir o correspondente período normal de trabalho, em complemento, poderá indicar os dias da semana que pretende usufruir do descanso semanal obrigatório e complementar, contudo o trabalhador tem de fazer o pedido de atribuição de horário flexível e em decurso dessa escolha resulta a escolha dos dias da semana em que vigora o horário pretendido, usufruindo do descanso semanal obrigatório e complementar pretendidos.

2.35. Assim, **considerando que os prazos estabelecidos pelo legislador só podem ser prorrogados quando expressamente previsto, sendo a prorrogação uma extensão de um determinado prazo**, no caso os 12 anos de idade do menor, **isto significa que o trabalhador ao pretender ampliar o período temporal determinado** e ao empregador só sendo permitido recusar com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, **o presente pedido** de prorrogação ao pedido inicial com efeitos até 30.06.2025 **exige um juízo de prognose que não se mostra ser exequível ao momento e ao tempo**, por comitantemente, se dever atender que o trabalhador se encontra a usufruir o horário flexível, cujos fundamentos poderão não ter correspondência à realidade, por alteração das circunstâncias e/ou requisitos, **não se mostrando despidendo o disposto pelo legislador que “O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias”** – vide n.º 1 do artigo 57.º do CT.

2.36. Face ao exposto, **resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por extemporâneo.**

2.37. Quanto aos demais fundamentos invocados, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.38. Sem prejuízo do exposto, pode o trabalhador, caso assim o pretenda, apresentar a prorrogação

ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, contendo as horas de início e termo do período normal de trabalho ou indicando a amplitude que lhe permita cumprir o correspondente período normal de trabalho e em complemento indicar os dias da semana que pretende usufruir do descanso semanal obrigatório e complementar, que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, em consideração com os tempos de organização do trabalho.

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 protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade ..., do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

3.2. Por extemporâneo, deve o trabalhador apresentar novo pedido de prorrogação ao pedido de trabalho em regime de horário flexível que se encontra a usufruir até 30.06.2025, ao tempo e nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

3.3. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE SETEMBRO DE 2023.