

## PARECER N.º 849/CITE/2024

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa 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 12.02.

**Processo n.º 3773-FH/2024**

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 05.07.2024, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., com funções inerentes à categoria profissional de Operador de Assistência em Escala (OAE);

**1.2.** Por eletrónico datado de 30.04.2024 o trabalhador apresentou um pedido de prestação de trabalho em regime de prestação de horário flexível, à entidade empregadora supramencionada, nomeadamente o seguinte:

*“Olá bom dia, venho através deste e-mail solicitar a troca de minha matriz para horário part time no período da manhã, o motivo é a necessidade de cuidar do meu filho no período da tarde, pois durante o período da manhã o mesmo se encontra na AMA. **Preciso de um horário que eu entre no mínimo as 4hrs e saia no máximo as 12hrs**, segue em anexo comprovativo, preciso que seja alterado com urgência! (...)”*

**1.3.** Por carta registada enviada a 26.06.2024 e recebida pelo trabalhador no dia 27.06.2024, a entidade empregadora responde ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:

“(…)

2. *Em bom rigor, e compulsados os termos do pedido efetuado por V. Exa., parece forçoso concluir que o pedido apresentado não se refere a um verdadeiro pedido de "horário flexível" nos termos legalmente descritos, mas, antes, a um novo horário de trabalho, este último, fixo;*  
3. *Concomitantemente, não estão, também, observados os seguintes requisitos legais:*

a) *O previsto no n.º 1. do artigo 57.º do Código do Trabalho, porquanto se*

*desconhece se o pedido está a ser feito com 30 dias de antecedência, pois que não consta do mesmo, qualquer data pretendida para o início do "horário fixo";*

b) *Não consta do pedido efetuado indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, nos termos da alínea a), do n.º 1 do artigo 57.º*

c) *Está em falta uma qualquer declaração da qual conste que "o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação", conforme impõe a subalínea i) da alínea b), do artigo 57.º*

4. *Per si, o incumprimento dos referidos requisitos determinaria a improcedência do pedido de horário flexível;*

*Mas mais,*

**5. *No pedido efetuado por V. Exa., é solicitada a alteração (horário de trabalho fixo das 06:00 às 12:00 de segunda a sexta-feira, e ter folgas fixas aos finais de semana);***

6. *Daqui desde logo se infere que o pedido efetuado por V. Exa. não configura um pedido de horário flexível, mas, ao invés, um pedido de alteração de horário de trabalho, de horário de trabalho em turnos rotativas, com folgas rotativas, para um horário fixo;*

“(…)

13. *Em bom rigor, aplicando corretamente o regime legal ao horário proposto por V.Exa., a empresa teria de determinar uma faixa de variação para o início e termo do trabalho, com duração não inferior a um terço do PNT diário;*

14. *No seu caso. tendo em conta o horário atual, em que o PNT é de 5h30 com início a partir das 04h00 e termo até 01h00 (ou seja, as 5h30 são praticadas dentro desta amplitude horária). não é possível à*

*empresa indicar faixas de variação de início e termo do tempo de trabalho tendo em conta o referido horário de início e termo, uma vez **que V. Exa. escolheu já previamente um horário "fixo" a iniciar às 06h00 e a terminar ao 12h00.** Ou seja, escolheu, sem mais, um novo horário de trabalho;*

*15. Só esta pretensão é incompatível com o regime de horários praticados na empresa*

*(...)*

*Das exigências imperiosas do funcionamento da empresa:*

*18. Como é do conhecimento, a Empresa Utilizadora ao qual se encontra alocado tem como atividade principal desenvolvida a prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo;*

*19. Sendo que esta assiste as principais companhias que voam de e para Portugal, 24 horas por dia, sete dias por semana;*

*20. V. Exa. desempenha funções inerentes à categoria profissional de Operador de Assistência em Escala (OAE);*

*21. Esta tipologia profissional está, naturalmente, tendo presente a atividade*

*'desenvolvida pela Empresa Utilizadora, sujeita a uma amplitude horária alargada, tendo presente a necessidade imperiosa de prestar trabalho em regime de turnos rotativos, com folgas rotativas;*

*22. Não se afigurando possível, nem tão pouco eficiente ou rentável, praticar um qualquer horário fixo no que respeita a OAE's, TIAE's ou outros, já que a atividade desenvolvida pela Empresa Utilizadora implica a prestação de trabalho "non-stop", o que seria impraticável fosse efetuado sempre pelos mesmos profissionais, num único horário de trabalho e sem laboração ao fim de semana, que, como é do conhecimento, é uma altura ainda de mais trabalho no setor da SPdH;*

*23. Pelo que, a atribuição de um horário fixo, com folgas fixas. a V. Exa. sempre prejudicaria sobremaneira o funcionamento da Empresa Utilizadora, já que, aceder ao pedido de V. Exa. significaria que os turnos resultariam desfalcados e prejudicados;*

*24. Pelo dito, revelar-se-ia incompatível alterar a morfologia dos horários e turnos, até porque não se trata de tal significar tão-só uma maior dificuldade de organização da atividade da Empresa Utilizadora*

*ou um maior encargo para a mesma e também para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal;*

*25. Tal imporia uma exigente, rigorosa e complexa gestão de horários de trabalho;*

*26. Prejudicando, por seu turno, o serviço prestado pela entidade empregadora à Empresa Utilizadora e desta aos seus clientes;*

*27. A aceitação do pedido de horário flexível- que na verdade se trata de um horário fixo- causariam prejuízo sério tanto à Empresa Utilizadora, como ao empregado;*

*28. O referido prejuízo resultaria evidente pelo facto de a área à qual V. Exa. se encontra afeto ser uma área de interligação com outras áreas, onde a ausência de recursos aumenta consideravelmente os tempos de realização de tarefas, contribuindo diretamente para atrasos nos tempos de entrega de bagagem e/ou nos tempos de saída das aeronaves, com todas as consequências inerentes à imagem passada da qualidade de serviço para os clientes da Empresa Utilizadora e/ou prejuízos financeiros associados a SLA 's contratualizados com companhias áreas clientes da mesma;*

*29. Ademais, como é de conhecimento público foi formalizada recentemente a entrada do acionista ..., a qual passou a tomar conta da gestão da empresa, estando em curso, além de um crescimento brutal do turismo após o ano passado ter sido como o melhor ano do turismo de sempre, uma análise estrutural no que a horários e cargas horárias diz respeito, onde agora, mais do que nunca, qualquer alteração horária, dificultaria a gestão da operação e a análise a ser realizada em termos de necessidades operacionais associadas a horários, cargas horárias e outras;*

*30. Assim, e mesmo que fosse de admitir o pedido subsumível ao regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho- **o que não é o caso-** sempre se diria que, devido a exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora, tem o pedido por V. Exa. formulado de atribuição de horário flexível de ser recusado;*

*Mais se diga que,*

*31. A entidade empregadora. assim como a Empresa Utilizadora. não ignora as necessidades dos seus trabalhadores e tem sempre a*

*preocupação de assegurar a conciliação das respetivas vidas familiar e profissional, no entanto, para garantir o horário que solicita, esta entidade empregadora teria de prejudicar diretamente os colegas de V. Exa.;*

*32. Não só esta entidade empregadora não ignora as necessidades dos seus trabalhadores, como cuidou de validar se existiria a possibilidade da mudança de V. Exa. para um melhor horário, com uma amplitude das 04h00 às 16h30, tendo, contudo, V. Exa. recusado tal proposta de alteração;*

*33. Ora, um tratamento preferencial a V. Exa sempre seria suscetível de potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores, o empregador e a Empresa Utilizadora, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o funcionamento da produção e qualidade dos serviços prestados;*

*34. E vai além disso, pois, no limite, podia implicar forçar a empresa à contratação, que não é de considerar;*

*35. Em suma, tendo presente a atividade desenvolvida pela ..., uma potencial aceitação do seu pedido quebraria a rotina daquela entidade, pois revelar-se-ia de uma ginástica inconcebível gerir e planear o trabalho de V. Exa.;*

*Em face de todo o exposto, não se mostra viável para a empresa, correntemente, sem esta colocar em causa as exigências imperiosas do seu funcionamento, deferir o pedido de horário apresentado por V. Exa.*

*Mais informamos que, querendo, poderá V. Exa. pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta comunicação. Decorrido aquele prazo, e por mera cautela e excesso de zelo - porquanto o presente caso padece de vícios formais – o processo será, ainda assim, enviado para apreciação para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para correspondente emissão de parecer, se assim entender esta entidade.*

*(...)"*

**1.4.** Por carta datada 05.06.2024 (?) o trabalhador apreciou a intenção de recusa,

alegando que:

“(…)

*apresentar minha apreciação à recusa da empresa ... (...), através da entidade patronal ... ao meu pedido de trabalho em horário flexível no qual tenho o direito de assim exercer. De acordo com a cláusula 9.º regulamentação do trabalho,*

*1. Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, de acordo com as necessidades do serviço e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída.*

*E também de acordo com a cláusula 14º da mesma regulamentação*  
*1- Podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:*

*a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos art.º 33º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea e), da LTFP*

*E também na cláusula 16º*

*11-A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.*

*B) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade,*

*com deficiência ou doença crónica. O horário flexível é um direito previsto apenas para os trabalhadores com filhos menores de 12 anos.*

*Este regime também se aplica aos trabalhadores com filhos com deficiência ou doença crónica, independentemente da sua idade. No caso de filhos com deficiência ou doença crónica é obrigatório que estes vivam em comunhão de mesa e habitação. O direito a este regime horário pode ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos.*

***O meu pedido à entidade patronal ... e a empresa responsável pelo***

***planeamento dos horários dos colaboradores, ... (...) de horário de trabalho flexível é que aceitem meu pedido de horário de***

**trabalho fixo das 06:00 às 12:00 de segunda a sexta feira, e ter**

**folgas fixas aos finais de semana.** Tendo em vista que meu filho de 2 anos de idade está na AMA das 07:00 às 12:30 de segunda a sexta feira e por este motivo preciso buscá-lo já que minha esposa trabalha das 09:00 às 18:00, sendo capaz apenas de levar nosso filho a AMA e não conseguindo buscá-lo. O fato do meu filho ficar meio período na AMA é por questões financeiras, assim optamos por meio período para pagarmos metade do valor já que não conseguimos usufruir do direito da creche gratuita, pois estão todas lotadas.

Atualmente, o Código de Trabalho prevê que qualquer trabalhador com filhos menores de 12 anos pode pedir à sua empresa para trabalhar em horário flexível. A lei também determina que a empresa "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".

Trata-se então de uma recusa inconveniente, já que a empresa conta com mais de 5 mil colaboradores e o horário de funcionamento da empresa é de 24 horas por dia, 7 dias por semana.

Entendo que o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e com a maternidade e a paternidade não pode ser colocado em causa por deveres profissionais.

Aguardo o envio desta situação ao CITE para que assim possa ser avaliado e possamos ter a resposta, segue juntamente com esta carta, as cópias dos

comprovativos da AMA e de trabalho de minha esposa e também cópia dos

documentos de meu filho, meu e de minha esposa,

(...)

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

*“(...) 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.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

*“1. Os pais e mães têm direito à proteção da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

**2.3.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

**2.4.** 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.

**2.5.** 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”.*

**2.6.** 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.

**2.7.** 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).

**2.8.** 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” recomenda 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”.

**2.9.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, 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.

**2.10.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.11.** 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.

**2.12.** 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).

**2.13.** 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.

**2.14.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.15.** 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.

**2.16.** 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.

**2.17.** 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”.

**2.18.** 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.

**2.19.** 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.

**2.20.** 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>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

**2.21.** 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.

**2.22.** 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

---

<sup>2</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>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

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.

**2.23.** 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.

**2.24.** No caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que, face às suas responsabilidades parentais, lhe seja atribuído um horário flexível *“em que entre no mínimo às 4h00 e saia no máximo às 12h00”*. Na sua apreciação o trabalhador solicita *“O meu pedido à entidade patronal ... e a empresa responsável pelo planeamento dos horários dos colaboradores, ... (...) de horário de trabalho flexível é que aceitem meu pedido de horário de trabalho fixo das 06:00 às 12:00 de segunda a sexta feira, e ter folgas fixas aos finais de semana.”*

**2.25.** Analisado o pedido do trabalhador e a apreciação, verifica-se que há uma discrepância no pedido formulado.

Não declara que reside em comunhão de mesa e habitação com o filho de e anos de idade. ou os/as menores, conforme dispõe o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.26.** Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do Código de trabalho.

**2.27.** Assim, e sem prejuízo do exposto, poderá o trabalhador, 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.

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

**2.29.** 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.** Sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....

**3.2.** Poderá o trabalhador, 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, tendo em conta o presente parecer.

**3.3.** A entidade empregadora 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, 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.

#### **IV - A CITE informa que:**

**4.1.** Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

**4.2.** Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

**4.3.** A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO DE 2024**