

## **PARECER N.º 1064/CITE/2024**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

**Processo n.º 5091 - FH/2024.**

### **I – OBJETO**

**1.1** A CITE recebeu em **10.09.2024**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções na empregadora supramencionada.

**1.2.** Por carta datada de **08.08.2024**, rececionada pela entidade empregadora em **13.08.2024**, o trabalhador apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, formulado nos seguintes termos:

- a) *Que desempenha funções correspondente à categoria profissional de Operador de Armazém;*
- b) *Pretende laborar mediante flexibilidade de horário de trabalho para prestar acompanhamento à filha menor de 12 anos de idade, (com 4 anos de idade), com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação;*
- c) *Que a menor está matriculada no ..., que pratica horário das 9h às 17 h, com prolongamento até às 18:30, estando encerrado aos dias de semana*
- d) *Pretende que lhe seja atribuído horário de trabalho formulado na amplitude horária entre as **09:30h e as 22:00h, de segunda a sexta-feira.***
- e) *Pretende beneficiar do regime de flexibilidade de horário de trabalho até que a menor complete os 12 anos de idade;*
- f) *Que entende haver equidade e proporcionalidade, quer no pedido, quer na sua aplicação, tendo em consideração a moldura de horário de trabalho solicitado, a dimensão do armazém onde está alocado e o número de trabalhadores existente;*

- g) *O pedido do trabalhador foi instruído com atestado emitido pela de freguesia competente; declaração da entidade patronal do outro progenitor e declaração da instituição de ensino frequentada pela menor.*

**1.3.** Por correio eletrónico datado de **30.09.2024**, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, alegando, com interesse para o sentido do presente parecer, o seguinte:

- A) *Que recusa o pedido do trabalhador, porquanto, não tem como aceder ao mesmo nos moldes em que foi formulado;*
- B) *Que a indicação de um horário de trabalho das 9:30h às 22:00h, com folgas fixas ao sábado e domingo não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do horário de trabalho para um horário fixo até que a filha perfaça os 12 anos de idade;*
- C) *Que o pedido carece de fundamento legal, porquanto, não é permitido ao trabalhador escolher os dias de descanso, uma vez que cabe ao empregador a fixação do horário*
- D) *Que o pedido apresentado pelo trabalhador viola os termos contratualizados, na medida em que foi contratado para prestar um serviço em regime de folgas rotativas de segunda a domingo;*
- E) *Que o horário solicitado não contempla nenhum dos horários praticados no armazém onde o trabalhador requerente presta funções, não podendo, por isso, a empresa passar a criar horários em função das necessidades de cada um dos trabalhadores, nem abrir precedentes, sob pena de deixar de se pautar por uma gestão equilibrada e de equidade;*
- A) *Que o pedido formulado causa prejuízos sérios à empresa perturbando o funcionamento do armazém,*
- B) *Que embora a abertura da loja ao público seja das 9:00h às 21:30 horas, o horário de laboração é das 5:00h às 00:00 h, na medida em que é essencial toda uma preparação da loja;*
- C) *Que um trabalhador requerente está atualmente alocado ao armazém bloco logístico, que funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana, praticando a secção 3 horários de trabalho diversificados com folgas rotativas: das 6:00h às 14:00h; das 14:00h às 22:00h e das 22:00h às 6:00h;*
- D) *Que o período com maior carga efetiva verifica-se aos fins de semana, devido à maior afluência de clientes nas lojas que o armazém fornece;*
- E) *Que na eventualidade da empresa descurar o serviço nos fins de semana, a operacionalidade deixará de ser funcional e o armazém deixará de conseguir prestar, sequer, os serviços mínimos ao cliente, e de qualidade;*

- F) *Que no limite, e por questões de igualdade, tendo a empresa que deferir o pedido do trabalhador requerente nos moldes apresentados, tal iria abrir um precedente para demais trabalhadores de toda a loja e não só daquela a que o trabalhador está alocado;*
- G) *Que que tal situação tornaria inviável a gestão dos recursos humanos, não podendo a empregadora garantir um tratamento equitativo entre trabalhadores;*
- H) *Que a empresa não pode prejudicar os trabalhadores que não se enquadram no âmbito das referidas responsabilidades familiares, sobrecarregando-os com os horários aos fins de semana, também estes com direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*
- I) *Que foi possível verificar que o horário da entidade de ensino frequentada pela menor é das 7:30h e das 19:30h, pelo que não se entende a necessidade de apenas poder entrar ao serviço às 9:30h;*
- J) *Que é possível aferir da declaração do outro progenitor, que presta serviços como tratadora no ..., que não está vinculada por um contrato de trabalho, pelo que, tendo a mesma um contrato de prestação de serviços, cabe à mesma como fornecedora de serviços aplicar o horário de acordo com a sua disponibilidade;*
- K) *Que atendendo a que o trabalhador requerente não trabalha todos os fins de semana, pode a progenitora como prestadora de serviços não prestar serviço nesse fim de semana e ficar com a menor salvaguardando assim os seus interesses;*
- L) *Que considerando que o bloco logístico tem 3 horários, pode o trabalhador exercer a sua atividade profissional no horário noturno das 22:00h às 6:00h;*
- M) *Que não é possível concluir que a compressão do poder de direção que o trabalhador requerente pretende impor à entidade empregadora é necessária, proporcional e adequada, pelo que, qualquer interpretação do artigo 56.º do código do trabalho que ampare o pedido formulado pelo trabalhador seria inconstitucional por violação do artigo 61.º da Constituição da República Portuguesa;*
- N) *Que requerer um alegado pedido de horário flexível com fundamento em necessidades de conciliação familiar, com uma duração até ao prazo máximo previsto na lei, e em horas e dias para os quais não foi contratado para prestar serviço, parece consubstanciar abuso de direito e não haver consciência da verdadeira necessidade;*
- O) *Que entendo que o pedido formulado pelo trabalhador requerente é apenas apresentado para ter acesso a uma alteração de horário e não por ter uma verdadeira necessidade de conciliação;*
- P) *Que face a todo o exposto entende a entidade empregadora que a solução mais equilibrada para ambas as partes, será a progenitora do menor não prestar serviço nos fins de semana em que o trabalhador está a trabalhar, ou alterar o seu horário de trabalho para as 22:00h;*

**1.4.** Por correio eletrónico datado de **04.09.2024**, o trabalhador exerceu o direito de apreciação à intenção de recusa previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T., formulada nos seguintes termos:

- A) *Que mantém o pedido apresentado relativamente à isenção de prestação de serviço ao fim de semana uma vez que o horário se pode manter como o vem praticando há 5 anos;*
- B) *Que a entidade empregadora não pode afirmar que o pedido de folga ao fim de semana não cabe no conceito de horário flexível;*
- C) *Que não há qualquer prejuízo evidenciado na recusa apresentada pela entidade empregadora e não há também discriminação entre trabalhadores, sendo que, o designado tratamento preferencial nada é mais que o respeito pelo regime da parentalidade, regime esse excecional, e fruto de uma discriminação positiva;*
- D) *Que teria a possibilidade de fazer tanto o turno das 6:00h às 14:00h como horário das 14:00h às 22:00h;*
- E) *Que por lapso, na carta rececionada, foi dada uma plataforma a partir das 9:30h, mas o cônjuge do trabalhador requerente consegue levar e ir buscar a menor, a única situação que necessita é ao fim de semana, que por vários anos tentou que lhe fosse alterado o horário praticado e sujeitava os colegas a constantes alterações de folgas, uma vez que, era o que a empresa sugeria fazer, alterar folgas com os colegas de trabalho;*
- F) *Que a afirmação de que a maior carga de trabalho se verifica ao fim de semana devido à afluência de clientes na loja, é falsa, uma vez que, bem sabe a entidade empregadora que a carga de trabalho do armazém começa à quarta-feira, sendo a maior carga de trabalho à sexta-feira;*
- G) *Que a entidade empregadora nunca tentou chegar a acordo com o trabalhador requerente, simplesmente a coordenadora pretendeu saber o porquê do pedido;*
- H) *Que, alegar que pelo facto da outra progenitora ser prestadora de serviço no ..., cabe à mesma como fornecedora de serviços aplicar o horário de acordo com a sua disponibilidade é um absurdo, pois não se ignora que é ao fim de semana que os Jardim zoológico têm maior afluência de visitas e foi por esse motivo que foi contratada;*
- I) *Que não cabe à entidade empregadora decidir qual o progenitor que deverá ou não laborar diante flexibilidade de horário do trabalho, uma vez que, nos termos do artigo 56.º n.º 1 do código do trabalho o direito a laborar mediante regime de flexibilidade do horário pode ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante CITE) tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** E no cumprimento dessa missão, cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março:

*“(…) 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 (…)”.*

**2.3 .** 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 a 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”;

**2.4.** 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);

**2.5.** 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade 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.

**2.7.** 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 na 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”.

**2.8.** 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” 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”.

**2.9.** 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.

**2.10.** Na esfera do Direito Nacional, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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.

**2.11.** 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.”.

**2.12.** 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; (…)”.

**2.13.** 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.

**2.14.** 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).

**2.15.** 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.

**2.16.** 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.

**2.17.** 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.

**2.18.** 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.

**2.19.** 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”.

**2.20.** 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.

**2.21.** 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.22.** 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.

**2.23.** 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.

**2.24.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal

de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.25.** 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.

**2.26.** 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.

### **III – O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** No caso em apreço, o trabalhador apresenta um pedido de horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade, em horário a elaborar pela entidade empregadora dentro da amplitude horária das **09:30 h às 22:00h de segunda a sexta-feira.**

---

<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)

Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor de 12 (doze) anos de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

**3.2.** Analisados os documentos remetidos a esta Comissão, verifica-se que, após a entidade empregadora apresentar a intenção de recusa, cujo âmbito de análise recaiu sobre o teor do pedido que rececionou em 13.08.2024, veio o trabalhador, em sede de apreciação à intenção de recusa, alterar os termos do pedido inicialmente formulado, porquanto, inscreve expressamente na sua apreciação que, e cite-se: “ *Que teria a possibilidade de fazer tanto o turno das 6:00h às 14:00h como horário das 14:00h às 22:00h*” e “*Que por lapso, na carta rececionada, foi dada uma plataforma a partir das 9:30h, mas o cônjuge do trabalhador requerente consegue levar e ir buscar a menor, a única situação que necessita é ao fim de semana, que por vários anos tentou que lhe fosse alterado o horário praticado e sujeitava os colegas a constantes alterações de folgas, uma vez que, era o que a empresa sugeria fazer, alterar folgas com os colegas de trabalho*”.

**3.3.** Veja-se, desde logo, que a possibilidade que o trabalhador apresentou à entidade empregadora em sede apreciação, de laborar, também, no noturno das 6:00h às 14:00h, configura uma alteração à amplitude horária que inicialmente apresentou à entidade empregadora (das 9:30 às 22:00h) como a possível à conciliação da sua vida profissional com a familiar, e, por isso, constitui pedido distinto do inicialmente apresentado.

**3.4.** Ora, impõe-se referir que, o mecanismo de conciliação da vida familiar com a vida profissional, deve ser impulsionado e tramitado com observância do procedimento legal previsto nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho.

**3.5.** E, o procedimento legal de acesso ao direito a laboração mediante horário de trabalho flexível, - *que é o que no caso importa apreciar* - , desencadeia-se mediante o cumprimento do seguinte *iter sequencial*, cuja inobservância é cominatória para as respetivas partes: (cfr. artigos 56.º e 57.º do C.T.)

a) O/A trabalhador/a formula o pedido à entidade empregadora, com observância dos requisitos formais e substanciais referidos nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho;

- b) Após a receção do pedido, a entidade empregadora tem 20 dias para comunicar ao/a trabalhador/a o sentido da sua decisão;
- c) Sendo o sentido da decisão da entidade empregadora de recusa à pretensão do/a trabalhador/a, este/a dispõe do prazo de 5 dias após a receção para se pronunciar, por escrito, sobre os fundamentos de intenção de recusa da entidade empregadora;
- d) Decorrido o prazo de 5 dias supra referido, compete à entidade empregadora remeter, também no prazo de 5 dias, o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar, e da apreciação trabalhador.

**3.6.** Escrutinado o *iter procedimental* supra enunciado, resulta que, à entidade empregadora está vedada a possibilidade legal de se pronunciar sobre o conteúdo da apreciação que o/a trabalhador/a haja deduzido à sua intenção de recusa.

**3.7.** E resulta, também, que o direito que assiste ao/á trabalhador/a em sede de apreciação à intenção de recusa da entidade empregadora, consiste, numa análise, à factualidade que foi alegada pela entidade empregadora para justificar o indeferimento do pedido.

**3.8.** O que equivale a dizer que, a apreciação do/a trabalhador/a está circunscrita à matéria da fundamentação vertida na intenção de recusa apresentada pela entidade empregador, ainda que isso possa representar a apresentação e alegação de factos novos, desde que esses factos acarretem o propósito de infirmar os anteriormente alegados pela entidade empregadora na intenção de recusa.

**3.9.** Não contempla a apreciação à intenção de recusa a possibilidade do/a trabalhador/a alterar o pedido inicialmente formulado à entidade empregadora.

**3.10.** Não assiste este direito porque, constituiria uma violação ao procedimento previsto no artigo 57.º do código do trabalho., que, no seu n.º 4 consagra que, e cite-se: “ 4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.”

**3.11.** E, não lhe assiste esse direito, porquanto, ficaria, irremediavelmente, prejudicado o princípio do direito ao contraditório, na medida em que, não tem a entidade empregadora oportunidade processual para se pronunciar sobre o novo pedido enxertado pelo trabalhador na apreciação, antes desta Comissão emitir parecer.

**3.12 .** O Princípio do contraditório, é por natureza, o princípio que assegura a participação efetiva de todas as partes interessadas no desenvolvimento de determinado litígio ou decisão, em igualdade de circunstâncias, princípio esse que deve ser assegurado ao longo do desenvolvimento de todo o processado, não sendo, por isso, lícito ao julgador ou decisor expressar o sentido da sua decisão sem que se mostre assegurada a equidade de oportunidade das partes.

**3.13.** As normas que regulam o mecanismo legal de conciliação da vida familiar com a vida profissional, para além de cumprirem a inerente função de preceituarem os termos e condições de acesso a esse direito, não podem deixar de assegurar, como asseguram, que o procedimento que lhe está inerente decorra, obrigatoriamente, sobre a égide do cumprimento dos mais basilares e estruturais princípios pelos quais se rege o Direito, entre os quais, o princípio do direito ao contraditório.

**3.14.** No caso em apreço, verifica-se que o trabalhador veio em sede de intenção de recusa alterar o pedido de atribuição de horário flexível inicialmente formulado à entidade empregadora, sem que esta haja tido a oportunidade processual de se pronunciar sobre o conteúdo dessa alteração, e essa conformidade, por se mostrar prejudicado o direito ao contraditório que é devido à entidade empregadora, por tudo quanto anteriormente se deixou expresso, não pode proceder o pedido formulado pelo trabalhador.

**3.15.** Assim formulado, o pedido do trabalhador não cumpre os requisitos legais de admissibilidade, o que inviabiliza a apreciação da sua pretensão, ficando, assim, igualmente prejudicada a apreciação por esta Comissão das demais questões que fundamentaram a intenção de recusa da entidade empregadora.

**3.16.** Sem prejuízo, nada obsta a que o trabalhador, se assim o entender, elabore um novo pedido, devendo garantir o cumprimento do formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho.

Face ao exposto:

**4.1.** 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 ....

**4.2.** 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

**4.3.** Reitera-se 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 tutela da parentalidade.

#### **A CITE informa que:**

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).

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.
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 09 DE OUTUBRO DE 2024**