

PARECER N.º 1215/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 5893-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.10.2024, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supramencionada.

1.2. Em **27.09.2024** a entidade empregadora rececionou da trabalhadora supra referida, pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, formulado nos seguintes termos:

*“Eu, ..., Assistente Operacional na ..., **com carga horária total semanal de 40 horas**, encontrando-me neste momento no fim da minha licença sem vencimento, com data de término a dia 30 de setembro de 2024, iniciando férias de dia 1 de Outubro a 28 de Outubro. Venho por este meio comunicar que ainda me encontro a amamentar o meu filho, tendo os comprovativos, e neste sentido, e como o meu filho já se encontra na creche, não conseguindo suspender a amamentação à qual ele está habituado, e não tendo ninguém que me consiga ir buscar o meu filho à creche, peço a possibilidade de poder fazer horário flexível das **8h às 14h**.”*

1.3. Por correio eletrónico datado de **08.10.2024**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, alegando, para tanto que *indefere o pedido da trabalhadora, alegando que o horário solicitado não é exequível por configurar um horário fixo e alegando exigências imperiosas.*

1.4. Em **11.10.2024**, a trabalhadora exerceu o direito previsto no n.º 4 do artigo 57.º do

C.T. e deduziu apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

“Quanto ao pedido de horário flexível entre as 8 e as 15 horas, que consta do meu email de dia 27 terá sido erroneamente interpretado por V. Exas ou insuficientemente explicado da minha parte.

Assim, esclareço que o meu pedido de alteração de horário, resulta essencialmente de dois fatores, readicionados com a necessidade de assegurar a rotina de amamentação de meu filho, ...atualmente com 13 meses de idade e necessidade de recolher o meu filho, no infantário que atualmente frequenta, em ..., até às 17 horas por não ter mais ninguém que assegure a recolha da criança.

Quanto ao ponto a) informo que a rotina habitual de amamentação é de manhã, entre as 7.30 e as 8.30h e de tarde, entre as 16.30 e as 17.30 horas.

Por isso, reitero que a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, impede-me de manter o horário de amamentação a que o meu filho está habituado, e receio, fundadamente, que alterar esta rotina de amamentação tenha impacto negativo na saúde do meu filho.

O período de amamentação deve ser definido de acordo com o meu ritmo biológico e o do meu filho.

Assim, enquanto estiver a amamentar o único horário compatível é o compreendido entre as 8.00 e as 17.00 h (sem prescindir, contudo, da dispensa para amamentação).

A dispensa para amamentação, esclareço que pretendo gozar em dois períodos de 1 hora cada, entre as 8 h e as 9 h e entre as 16h e as 17 horas e não em duas horas consecutivas como sugerido no ponto B da V/resposta.

Se tiver de prestar trabalho nos turnos da tarde (11 às 20h), ainda que com entrada às 13 h e saída às 20h, como resulta do ponto 8 da V/ resposta, não poderei manter a rotina de amamentar o meu filho como habitualmente.

Quanto ao ponto b) esclareço que o meu filho frequenta atualmente uma creche, em ..., com horário de entrada às 9 e saída às 17 (poderei juntar declaração, se V. Exas assim exigirem). Às 19h, o infantário já está encerrado, e não tenho a quem recorrer para ir buscar o meu filho.

O outro progenitor, como já consta da declaração enviada, sai às 19.30 do trabalho.

Acrescendo que pai, tem como profissão vendedor de automóveis e é remunerado exclusivamente com base em comissões.

Ou seja, caso fosse o pai a sair mais cedo para ir buscar o menor à creche às 17h, teria de se ausentar do trabalho várias horas, com redução proporcional de probabilidades de efetuar vendas e consequente perda de ganho, o que muito prejudicaria o orçamento familiar.

Relativamente ao invocado por V. Exas:

Com o devido respeito, que é muito, sobre o prejuízo para a organização de serviço, faço notar que a clínica tem funcionado sem a minha presença pelo menos desde agosto de 2023. Das razões invocadas por V. Exas não parece resultar que o meu pedido coloca em crise o bom funcionamento dos serviços.

Desconheço a situação concreta dos demais colegas da clínica da Parede que mencionam no ponto 7 e que já praticam horário flexível e compreendo que a ...tenha a preocupação de gerir os serviços eficazmente.

Contudo, o facto de existirem já outros trabalhadores a beneficiar de direitos inerentes a parentalidade, não é, a meu ver, fundamento suficiente para o meu pedido ficar prejudicado. Sem querer interferir na forma como a empresa gere os recursos humanos, o meu pedido de horário do período da manhã em nada prejudicaria o serviço se, porventura, algum outro colega tiver interesse em praticar o horário das 11 às 20h. em regime fixo.

Peto exposto, o horário de amamentação proposto pela chefia como "o único que não é suscetível de criar problemas de serviço" que indicam no ponto I da V. resposta, não me permite manter a amamentação, por não ser compatível com o meu ritmo biológico e o do meu filho, sendo, portanto, suscetível de prejudicar o bem-estar e saúde do meu filho, e tão pouco me permite recolher o meu filho ao infantário até às 17 horas.

Faço ainda notar, que no ponto 20 da vossa resposta é feita referência a um alegado pedido para não laborar aos sábados e domingos. Eventualmente trata-se de lapso de V. Exas, mas desde já pretendo clarificar que o meu horário semanal não compreende os fins de semana. Em suma, reitero que o horário que pretendo efetuar é o único compatível com a amamentação e assistência inadiável. que necessito dar ao meu filho, incluindo ir recolher a criança à creche, é o horário compreendido entre as 8 h e as 17h.

Em alternativa, caso o pedido supra não seja atendido por V/Exas. o que não se espera.

Com base nos fundamentos acima expostos, que dou por reproduzidos, ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho, venho requerer a V. Exas autorizar a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, passando a prestar trabalho apenas nos dias em que estiver escalada para o horário das 8h às 17h, com um período normal de trabalho semanal de 20 horas, correspondente a 50.% ao horário a tempo completo de 40 horas, em função das escalas mensais que vierem a ser fixadas por V. Exas , ou outro regime de horário parcial, mas que compreenda o apenas o horário das 8 h às 17h.

Solicito que o presente pedido, a ser atendido, produza efeitos no prazo de 30 dias a contar da receção da presente, com início a dia 29 de outubro de 2024 e termo no dia 29 de outubro de 2026 por um período de dois anos, ou outro que venha a ser acordado com V.Exas. (sem prescindir do tempo de dispensa para amamentação enquanto aplicável, reduzida na proporção do período normal de trabalho, nos termos do artº 47.º n.º 5 do Código do trabalho).

Para esse efeito:

- a) Declaro que o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação;*
- b) Não está esgotado o período de gozo do trabalho a tempo parcial que me assiste, nos termos do artigo 55.º n.º 1 b) II do código do Trabalho;*
- c) Declaro que já foi gozada a licença parental complementar prevista no artigo 55.º do Código do Trabalho e que o outro progenitor exerce trabalho em regime de horário completo (dando por reproduzida a declaração que já se encontra em poder de V. Exas).*

Na expectativa que o meu pedido seja atendido, fico ao dispor para outros esclarecimentos que julguem necessários, ou alcançar um entendimento que vá de encontro aos meus interesses, dentro dos limites legais.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (…).”

2.2 . 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 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”;

2.3. 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo 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”.

2.7. 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, 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.

2.10. 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. 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.

2.21. 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.

2.22. 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

2.23. 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.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora, que se encontra vinculada a um PNT de 40 horas semanais, no pedido que dirigiu à entidade empregadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 12 anos, requerendo que lhe seja elaborado um horário **das 08:00h às 14:00h**.

3.2. Considerando a formulação de horário apresentado pela trabalhadora, impõe-se recordar que, consagra o n.º 4 do artigo 56.º do C.T. que: *“O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas. (sublinhado nosso).*

3.3. Ora, analisando o pedido formulado pela trabalhadora, verifica-se que o mesmo não permite cumprir o PNT, na medida em que, estando vinculada a um período normal de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, o horário solicitado, não permite assegurar esse mesmo PNT.

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

3.4. Assim formulado, o pedido da trabalhadora não cumpre o requisito legal de admissibilidade consagrado no já referido n.º 4 do artigo 56.º do C.T – (quanto ao cumprimento do PNT), e o não cumprimento deste requisito legal, inviabiliza a apreciação da pretensão da trabalhadora, ficando, assim, igualmente prejudicada a apreciação por esta Comissão da intenção de recusa da entidade empregadora.

3.5. Refira-se que, o pedido para atribuição de horário flexível apresentado pelos/as trabalhadores/as aos empregadores, deve ser formulado em estrito cumprimento das regras que regulam essa figura jurídica – *artigos 56.º e 57.º do C.T.* -, não podendo esse pedido, na expressão do horário pretendido e respetivo impacto no período normal de trabalho, contemplar quaisquer outros direitos, como sendo, o direito de dispensa para amamentação, cujo pedido deve ser formulado autonomamente do pedido para laboração em horário flexível.

3.6. Acresce que, após a entidade empregadora apresentar a intenção de recusa, cujo âmbito de análise recaiu sobre o teor do pedido que rececionou em 27.09.2024, veio a trabalhadora, em sede de apreciação à intenção de recusa, alterar os termos do pedido inicialmente formulado, porquanto, inscreve na sua apreciação, e cite-se: *“Em alternativa, caso o pedido supra não seja atendido por V/Exas. o que não se espera. Com base nos fundamentos acima expostos, que dou por reproduzidos, ao abrigo do artigo 55.º do Código do Trabalho, venho requerer a V. Exas **autorizar a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, passando a prestar trabalho apenas nos dias em que estiver escalada para o horário das 8h às 17h, com um período normal de trabalho semanal de 20 horas, correspondente a 50.% ao horário a tempo completo de 40 horas**, em função das escalas mensais que vierem a ser fixadas por V. Exas , ou outro regime de horário parcial, mas que compreenda o apenas o horário das 8 h às 17h.”*

3.7. 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.

3.8. 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.

3.9. 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.

3.10. E resulta, também, que o direito que assiste ao/a 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. 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.

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

3.12. 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.”

3.13. 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.

3.14 . 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.

3.15. 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.

3.16. No caso em apreço, a acrescer ao que se referiu a propósito do PNT, verifica-se que a trabalhadora 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 nessa 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 pela trabalhadora.

3.17. Assim formulado, também por esta via, o pedido da trabalhadora 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.

3.18. Sem prejuízo do anteriormente exposto, nada obsta a que a trabalhadora, 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.

III – CONCLUSÃO

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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares

4.2. Poderá a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

4.3. O sentido o presente parecer não prejudica o dever que recai sobre a entidade empregadora de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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.

4.4. 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 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 06 DE NOVEMBRO DE 2024