

PARECER N.º 1309/CITE/2024

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

PROCESSO n.º FH/6457/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **8 de novembro de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. A trabalhadora apresentou o seu pedido no dia **7 de outubro de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade em regime de horário flexível propondo que durante a semana possa sair às 18h de forma a conseguir ir buscar o filho antes do encerramento do do infantário.

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido uma declaração relativa à situação profissional do outro progenitor, um atestado comprovativo de que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu companheiro ...e uma declaração comprovativa do horário de funcionamento do infantário.

1.4. A entidade empregadora, por via eletrónica e correio registado manifestou **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“(...) O horário flexível é um direito do trabalhador com responsabilidades familiares, atribuído por lei, cujo exercício não pode ser, todavia, desassociado da situação da Empresa. Neste caso em específico, a sua concessão terá de ter em conta o funcionamento e organização da loja ...de ..., em que se encontra integrada, com as funções de assessora de serviços.

Como é do seu conhecimento, o serviço em que se encontra integrada tem um horário de funcionamento que ultrapassa os limites do período normal de trabalho funcionando de segunda-feira a sábado das 09:00 horas às 21:00 horas e domingo das 09h00 às 19h00, motivo pelo qual a organização do trabalho em regime de turnos rotativos, é o único modelo que assegura o regular e completo funcionamento do serviço, nomeadamente, através da garantia de existência de recursos suficientes em todo o referido período de funcionamento, bem como a observância de todas as prerrogativas necessárias à prestação do trabalho. Ora, o pedido que nos dirigiu menciona que pretende passar a desempenhar as respetivas funções de segunda-feira a domingo, sem indicação da hora de entrada e com saída às 18:00 horas.

Como nota prévia, será de mencionar que V. Exa. se encontra, atualmente, a prestar trabalho em turnos rotativos, o que ocorre de segunda-feira a domingo, mas como se encontra em horário de amamentação, entra habitualmente nos turnos que começam entre as 09h00 e as 10h00 e sai habitualmente entre as 16h00 e as 17h00, gozando de dois dias de descanso por semana.

Antes de mais, cumpre esclarecer que o horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, o que não é o mesmo que um horário fixo — ou seja, não pressupõe, nem exige, que seja determinado pela Empresa um horário fixo ou de laboração apenas em determinados dias, antes visa proporcionar uma agilização na organização do tempo de trabalho num regime de flexibilidade, de acordo com o período normal de trabalho previamente determinado.

Conforme mencionado supra, tendo em conta o período de funcionamento da equipa de serviços em que se encontra integrada, a organização dos tempos de trabalho é inevitavelmente concretizada através de um regime de turnos rotativos, encontrando-se em vigor, os seguintes turnos:

- Das 09h00 às 18h00;
- Das 10:00 horas às 19:00 horas
- Das 12:30 horas às 21:30 horas

Por forma a assegurar a respetiva operação diária, é necessário garantir que, em cada um dos turnos mencionados, se encontra alocado, pelo menos, 1 trabalhador a tempo completo e que, no horário de funcionamento da loja se encontram disponíveis 2 trabalhadores a tempo completo, ficando um trabalhador alocado ao atendimento presencial aos clientes que se encontram na loja e um trabalhador adstrito a tarefas de back office, nomeadamente, contactos à distância com clientes e instaladores, bem como no apoio aos colegas de loja.

Acontece que, atualmente, o serviço da equipa de serviços da loja ...de ... (de ora em diante apenas “Equipa”) apenas conta com 4 trabalhadores nesta equipa. sendo 1 dos trabalhadores team leader e os restantes três assessores de serviços. Acresce que um dos trabalhadores que compõe a equipa - ...- já tem um horário flexível, de 2ª a 6ª feira, das 09h00 às 18h00 e sábados e domingos em turnos rotativos.

Assim, caso fosse aceite o pedido de V. Exa., nos períodos em que houvesse coincidência entre as férias de um trabalhador e a folga de outro trabalhador da Equipa, não seria possível garantir o atendimento ao público entre as 18h00 e as 21h00, porque um dos trabalhadores estaria de férias, o outro trabalhador estaria de folga, o V./ colega ...não presta trabalho das 18h00 às 21h00 e V. Exa. também não prestaria trabalho nesse horário.

Ou seja, a Equipa ficaria numa situação de défice de recursos humanos, tendo em falta, pelo menos, um 1 trabalhador a tempo completo. Sendo que, a rácio apresentada faz apenas conta com o número mínimo de elementos necessários para que a Secção opere regularmente, sem que estejam a ser contabilizadas situações de ausências ao trabalho, situações essas que exigem recursos humanos adicionais para as suportar e assim garantir que não existe prejuízo para a Secção.

Mais se refira, que a determinação de um horário flexível requerido, com horas de saída fixas de 2ª a 6ª feira levaria a descaracterizar por completo o vínculo laboral contratualizado — e bem assim, na medida em que a natureza das funções de assessor de serviços e da própria equipa, exigem a prestação de trabalho num regime de turnos rotativos, com descansos rotativos, sendo esse um dos pressupostos essenciais da contratação para essas mesmas funções e serviço. Sendo certo que, um entendimento em sentido contrário, não deixaria de representar uma limitação à liberdade económica da Empresa, consagrada constitucionalmente, na medida em que a mesma ver-se-ia obrigada a aceitar a implementação de um regime de organização de tempos de trabalho que a própria não só não implementou, como não é compaginável com as suas necessidades e interesses.

Note-se, que sem prejuízo do exposto, a Empresa tem desde sempre empreendido o seu máximo esforço para compatibilizar as necessidades familiares dos trabalhadores com a respetiva prestação de trabalho, motivo pelo qual V. Exa. se encontra, atualmente, a prestar trabalho turnos rotativos, o que ocorre de segunda-feira a domingo, mas como se encontra em horário de amamentação, entra habitualmente nos turnos que começam entre as 09h00 e as 10h00 e sai habitualmente entre as 16h00 e as 17h00, gozando de dois dias de descanso por semana. Não obstante, tal é substancialmente

diferente do que ora solicita à Empresa, na medida em que para além de um horário fixo em dois turnos, teria também horas de saída fixas, o que é incomportável para a operação regular da Secção em que se encontra integrada.

Nomeadamente, e para além de tudo o que já foi exposto, a concessão do pedido de V. Exa. conforme solicitado, obstaria à distribuição equitativa dos períodos de descanso, o que numa equipa com uma dimensão reduzida, e que à data de hoje não reúne o número mínimo de recursos humanos necessários ao seu regular funcionamento, se tornaria incomportável. E bem assim, uma vez que a Empresa implementou um sistema de organização de horários de trabalho que procura garantir que, pelo menos, ao final da 5ª semana, um trabalhador possa gozar o seu período de descanso ao domingo e à segunda-feira imediatamente posterior, e que ao final da 6ª semana, o trabalhador possa gozar o seu descanso semanal ao sábado e domingo. Desta forma, também sendo garantido o número mínimo de descansos ao domingo, a que a Empresa se encontra vinculada por força do CCT aplicável.

Da mesma forma, para alcançar um equilíbrio na distribuição dos horários e assegurar um tratamento de igualdade entre todos os trabalhadores, considera a Empresa essencial manter uma distribuição dos mesmos em regime de turnos rotativos, com dias de descanso também eles rotativos, na medida em que determinar horários apenas para alguns trabalhadores, apenas nos turnos mais desejáveis, e com descansos fixos, nomeadamente ao fim de semana, obrigaria a que a restante equipa trabalhasse mais vezes em turnos menos desejáveis, e tivesse obrigatoriamente que gozar os respetivos dias de descanso no período de segunda-feira a sexta-feira, o que seria não só manifestamente injusto para a vida pessoal e profissional de cada um, como causa graves entropias à organização da Secção, nomeadamente no que diz respeito à alocação dos horários de forma desigual, e à falta de recursos nos horários e dias menos pretendidos, o que inviabiliza o normal funcionamento do mesmo.

Atentas as premissas devidamente detalhadas supra, conclui-se, assim, pela manifesta impossibilidade de deferimento do pedido de horário flexível, nos termos solicitados por V. Exa.

Face ao exposto, ficaremos a aguardar a sua apreciação à presente comunicação, a qual deverá ser-nos transmitida por escrito, por via eletrónica, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da receção da mesma. (...)"

1.5. Com data de **02 de novembro de 2024**, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, reiterando, no essencial, o pedido formulado, e esclarecendo que se encontra disponível para uma solução consensual.

1.6. Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A 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. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do

Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (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. Recentemente, 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 a 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. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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. Por fim, referimos ainda que 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. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre

homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado,

concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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*”.

2.22. 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**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a,

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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se entende por **horário de trabalho** “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

2.29. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os

tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

2.31. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.32. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.33. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/a trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.34. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.35. 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 exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, propondo que durante a semana possa o seu horário ser organizado de forma a sair às 18h para conseguir ir buscar o filho antes do encerramento do do infantário.

2.38. O pedido da trabalhadora não se encontra corretamente formulado ao abrigo

do disposto nos artigos 56º e 57º do CT.

2.39. Com efeito, a trabalhadora não declara que vive em comunhão com a criança, nem junta documento com base no qual possamos inferir tal comunhão, já que o atestado que anexa ao seu pedido, com data de 4 de outubro de 2024, refere apenas que “ a requerente reside em comunhão de mesa e habitação há mais de 2 anos com o seu companheiro ...nascido aos 04/01/1994 (...) e residem na morada acima referida (...)”.

2.40. No termos do artigo 57º, nº1, al.b) i) do Código do Trabalho, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos: (...) b) Declaração da qual conste: i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;”

2.41. Constituindo este um requisito essencial para a regularidade formal do pedido, a sua omissão determina a invalidade do mesmo, circunstância que impede a sua apreciação.

2.42. Faz-se ainda notar que a trabalhadora não indica, com precisão, os limites do tempo de trabalho, que é justamente, e por definição, a faculdade que lhe é concedida neste regime. Como efeito, a trabalhadora refere-se apenas *a um horário flexível em que durante a semana possa sair às 18h.*

2.43. A falta de indicação destes limites desvirtua o pedido de horário flexível se tivermos em consideração que o artigo 200º do Código do Trabalho entende que “o horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

2.44. Neste pressuposto, e sem prejuízo de a trabalhadora, querendo, formular novo pedido, consideramos que o pedido para prestação da atividade profissional em regime de horário flexível não se mostra em condições de ser apreciado, ficando prejudicada a análise da intenção de recusa da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

3.1. A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... **que, querendo, poderá formular a todo o tempo novo pedido.**

3.2. Não obstante, a empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, n.º 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 4 DE NOVEMBRO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.