

**PARECER N.º 918/CITE/2023**

**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 4536-FH/2023**

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 15.09.2023, 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.** Por e-mail datado de 22.08.2023, a trabalhadora apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(...)

**Assunto:** *Solicitação de horário flexível*

*Conforme falamos via Temas, visto ter a bebé e todas as circunstâncias relativamente à rotina que falamos, envio este e-mail para solicitar a modalidade de horário flexível.*

*Assim sendo, o pedido seria para:*

*Horário obrigatório: Das 09h30 as 13h30*

*E as demais horas entre as 07h e as 20h30.*

“(...)”

**1.3.** Por correio eletrónico datado de 08.09.2023, a entidade empregadora entregou a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...)

*Bom dia,*

*Acusamos a receção do e-mail enviado, no passado dia 22 de agosto de 2023, rececionado pela Empresa (...) no mesmo dia, no qual solicita, a título de conciliação da vida familiar e profissional, a alteração do seu horário de trabalho, por forma a que lhe seja aplicado um horário flexível.*

*Nesse âmbito, vem então requerer o seguinte horário:*

*- Período de presença obrigatória: das 09h30 às 13h30;*

*- Restantes horas: a serem distribuídas no período entre as 07h00 e as 20h30.*

Na presente data, V/ Exa. desempenha funções de ..., das 09h00 às 18h00, com pausa para almoço de 1 hora (das 13h30 às 14h30), em regime de teletrabalho ao abrigo do artigo 166.º-A do Código do Trabalho, pertencendo à equipa do Departamento de ...

Sucedede, no entanto, que a Empresa não tem qualquer possibilidade de deferir este pedido, conforme melhor se explanará:

**i. Requisitos do pedido a elaborar pela colaboradora, para efeitos de horário flexível**

Conforme resulta do artigo 57.º, n.º 1 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:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
  - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

Ora, conforme resulta do S/ e-mail, facilmente se constata que o pedido levado a cabo por V/ Exa., para horário flexível, não cumpre os requisitos mínimos legais, em concreto, não inclui a indicação do prazo previsto, nem uma declaração da qual conste que o menor vive consigo em comunhão de mesa e de habitação.

Nestes termos, o mesmo deverá ser tido como por inexistente.

**ii. Horário de Funcionamento do Departamento de ...**

Conforme é do S/ conhecimento, o horário de funcionamento deste departamento, ao qual V/ Exa. pertence (e, conseqüentemente, o horário de todos os colaboradores a este afetos) é das 09h00 às 18h00, com um intervalo de descanso de uma hora para almoço.

Ora, decorre expressamente do artigo 56.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho que o horário flexível tem de se conter “dentro do período de funcionamento do estabelecimento”.

Tendo em consideração o horário de funcionamento do Departamento, os períodos entre as 07h00 e as 09h00, bem como entre as 18h00 e as 20h30, conforme por si solicitados como sendo períodos de trabalho, não podem fazer parte do S/ horário, porquanto estão fora do período de funcionamento do departamento, inexistindo qualquer atividade que se possa desenvolver nesses horários.

Assim, não pode a Empresa deferir o S/ pedido, quanto ao período de trabalho acima indicados.

**iii. Organização e funcionamento do Departamento, bem como funções desempenhadas por V/ Exa enquanto ...**

O Departamento de ... tem como principal missão assegurar a distribuição de produtos ... para os clientes, através de parceiros externos, garantindo a coordenação entre estas três partes, em concreto, as solicitações dos clientes, os horários da empresa e os serviços / disponibilidade dos parceiros externos.

Os objetivos acima referidos só poderão ser alcançados através da prestação de trabalho dos ... Com efeito, e enquanto ... cabe-lhe, nomeadamente, a análise e tratamento das reclamações levadas a cabo pelos clientes, quanto aos produtos ..., bem como quanto a não conformidades na respetiva entrega.

*Ou seja, é S/ função garantir a eficiência não só do serviço ao cliente, mas também da coordenação entre os parceiros externos e as operações de suporte aos clientes da ...*

*Assim, a flexibilização de horário solicitada não é compatível com o normal funcionamento da empresa, naquilo que são os serviços atualmente disponibilizados ao cliente, desde logo por incluir períodos de trabalho em que inexistem qualquer atividade no Departamento, na linha de atendimento ao cliente, no ... e nos parceiros externos. Tal não é compatível com o escopo das suas funções, no âmbito das quais V/ Exa. tem de assegurar, nomeadamente, as seguintes tarefas:*

*a) Organizar e gerir incidências e/ou reclamações dos clientes*

*Enquanto ..., compete-lhe fazer o planeamento das encomendas a serem distribuídas pelos parceiros externos, bem como tratar das incidências e reclamações dos clientes, quanto aos produtos entregues / distribuídos por esses parceiros.*

*Em concreto, compete-lhe tratar (i. e., solucionar) as reclamações dos clientes que advêm do Contact Center, tais como alterações de morada, de artigos a distribuir e “travagem” de envios de encomendas, conforme indicações que venham a ser recebidas pelos clientes.*

*Ora, sendo principal tarefa deste Departamento assegurar a correta coordenação entre os clientes, a ... e os parceiros externos, é necessária uma constante comunicação entre as três partes, que é assegurada pelos ...*

*Com efeito, a maior parte destas tarefas têm de ser feitas no imediato, e durante o horário de expediente, que é precisamente o horário em que os clientes pode contactar a ..., bem como o horário em que os serviços administrativos dos parceiros externos laboram.*

*Caso contrário, o envio de encomendas (conforme solicitados pelos clientes, para a morada correta e no horário solicitado) fica comprometido.*

*Ademais, não sendo este serviço prestado no período de tempo compatível com os horários dos restantes intervenientes, tal impactaria o normal funcionamento da ..., comprometendo a utilidade e produtividade da empresa, já que passaria a ter a S/ atividade em horários desconformes aos dos restantes intervenientes, com quem tem, necessariamente, de estar coordenada, por forma a garantir o cabal funcionamento do Departamento e da ...*

*b) Criação de encomendas em ..., resultante das aberturas de casos em ...)*

*Ainda, e enquanto ..., compete-lhe igualmente assegurar que aos pedidos dos clientes, após o respetivo pagamento, é dada a prioridade em sistema, conforme os procedimentos internos em vigor.*

*Esta tarefa é assegurada pelos ..., e tem de ser necessariamente realizada durante o horário de expediente, entre as 09h00 e a 18h00, porquanto é esse o horário em que todas as partes (incluindo os parceiros externos, bem como os colaboradores da empresa parceira) estão em período de funcionamento, evitando-se assim o atraso das entregas ao cliente.*

*c) Acompanhamento da recolha de máquinas reparadas pela equipa de Assistência Técnica*

*Conforme já acima explanado, os parceiros externos fazem a entrega de produtos do Grupo, em conformidade com os pedidos levados a cabo pelos clientes.*

*Não obstante, cabe também a esses parceiros externos a recolha das máquinas domésticas que vão para reparação.*

*Ou seja, nas situações em que os clientes, proprietários de equipamentos da ..., contactam a empresa dando nota de uma avaria, é à ..., em concreto, aos ..., que cabe assegurar que essas máquinas são recolhidas e entregues na oficina pelos parceiros externos.*

*Estas máquinas são recolhidas em local a definir pelo cliente, sendo posteriormente transportadas para as instalações da empresa – o ... – e, posteriormente, devolvidas aos clientes. Para o efeito, é necessário assegurar que os serviços de recolha e entrega são corretamente executados, em conformidade com as solicitações dos clientes.*

*Cabe, então, a V/ Exa, enquanto ..., “fazer a ponte” entre os pedidos de reparação rececionados e os parceiros externos, em concreto, fazer um ponto de situação das máquinas para recolha, bem como fazer a articulação entre a equipa responsável pela reparação das máquinas e o parceiro externo responsável pela respetiva distribuição.*

*Quanto a esta tarefa, e conforme é do S/ conhecimento, a recolha das máquinas ocorre entre as 17h e 18h, por se tratar do período de funcionamento dos parceiros externos, bem como do ... Só assim é possível assegurar que, em caso de surgir qualquer anomalia, irregularidade ou atraso na entrega, os ... as comunicam a todos os interessados, assegurando-se assim a ligação entre o ... e o parceiro externo.*

**d) Tratamento dos casos críticos - reenvios ou situações de rutura de stock**

*O tratamento das irregularidades verificadas – que são, naturalmente, imprevisíveis –, nomeadamente os reenvios e as ruturas de stock, têm de ser solucionas no menor espaço de tempo, por forma a garantir que a eficácia nas entregas aos clientes não é comprometida.*

*Mais uma vez, estas irregularidades são tratadas pelos ..., tendo de ser comunicadas e solucionadas em período útil, i. e., em horário de expediente da empresa, bem como dos parceiros externos, ou seja, entre as 09h00 e as 18h00.*

**iv. Conclusão**

*Conforme resulta dos pontos acima explanado, e de modo global, o Departamento em que V/ Exa. se insere está em permanente contacto com os parceiros externos, cujo horário de atuação é entre as 09h00 e as 18h00, motivo pelo qual não é possível alterar o horário de funcionamento do Departamento, nem o S/ horário de trabalho.*

*Assim, a ... não tem possibilidade de deferir o pedido por Si elaborado, no passado dia 22 de agosto, para desempenho das suas funções em regime de horário flexível.*

*Ficou demonstrado nos pontos **i.**, **ii.** e **iii.** acima, o desempenho cabal das suas funções está estritamente correlacionado com o horário de funcionamento dos parceiros externos, bem como do ... e Contact Center.*

*Nestes termos, não é possível atribuir-lhe um horário de trabalho entre as 07h00 e as 09h00, nem entre as 18h00 e as 20h30, devido ao encerramento do Departamento, o que tornaria a S/ prestação de trabalho totalmente infrutífera e inutilizável.*

*Tal causaria diversos constrangimentos à Empresa, colocando em causa as exigências imperiosas do seu funcionamento, desde logo por não ficarem assegurados os períodos com maior volume de atividade, nomeadamente entre as 17h00 e as 18h00, devido ao acompanhamento da recolha de máquinas reparadas pela equipa de Assistência Técnica, obrigando a empresa a proceder a novas contratações para a substituir o que,*

*como é por demais evidente, aumentaria os custos da ... e diminuiria a respetiva rentabilidade, impedindo o regular funcionamento do Departamento.*

*Reitera-se ainda que não pode a ... aceitar o desempenho das S/ funções em período excluído do horário de funcionamento do Departamento em que se insere, bem como do horário de expediente dos parceiros externos com quem coordena as suas tarefas, sob pena de se diminuir a rentabilidade da empresa e a eficiência dos seus serviços.*

*Por último, damos ainda nota de que, conforme V/ Exa me transmitiu telefonicamente, na presente data, não tem disponibilidade para desempenhar as S/ tarefas antes das 09h00 e depois das 16h30 o que, conforme compreenderá, não permite a elaboração e qualquer horário, desde logo por não cobrir o S/ período normal de trabalho, conforme constante do S/ contrato de trabalho, que corresponde a 8 horas diárias e a 40 horas semanais.*

*Assim, e em consequência da fundamentação na presente missiva, a ... recusa o S/ pedido de horário flexível, por tal implicar uma situação excessiva e impeditiva da manutenção do regular funcionamento da Empresa. (...)*

**1.4.** Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a

igualdade entre homens e mulheres, mais disposto alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito

democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

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

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho

diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

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

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do

---

<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)

Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à 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)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível *com um horário obrigatório entre as 9h30 as 13h30 e as demais horas entre as 7h00 e as 20h30.*

O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter um bebé.

**2.28.** Analisado o pedido da trabalhadora verifica-se que a mesma não declara que vive em comunhão de mesa e habitação, com o seu filho menor de 12 anos, cuja idade de desconhece.

**2.29.** Conforme estabelece o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT, um dos elementos a juntar à formulação do pedido é a declaração da qual conste que o menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação, o que não se verifica.

**2.30.** Tal declaração de comunhão de mesa é condição essencial para que o pedido se encontre corretamente formulado, e, não tendo a trabalhadora, declarado tal comunhão, verifica-se que o pedido não se encontra conforme.

**2.31.** Nesta sequência, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido, podendo a trabalhadora apresentar um novo pedido junto da sua entidade empregadora, desde que cumprindo os requisitos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

**2.33.** Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

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

**3.2.** A entidade 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 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE OUTUBRO DE 2023**