

PARECER N.º 413/CITE/2021

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 CITE-FH/2194/2021

1.1. A CITE recebeu, por carta registada data de **26 de julho de 2021**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. No dia **01 de junho de 2021**, a trabalhadora remeteu à entidade empregadora uma comunicação nos seguintes termos:

“Serve a presente para, nos termos do n.º 1 e 2 do artigo 59º e n.º 4 do artigo 60º do Código do Trabalho, informar que pretendo ser dispensada da prestação de trabalho nocturno durante todo o tempo que durar a amamentação da minha filha, comprometendo-me a, oportunamente, nos termos do referido n.º 4 do artigo 60. do Código do Trabalho, apresentar o respectivo atestado médico. Importa ter em consideração que o trabalho nocturno ocorre entre as 20 h de um dia e as 07h do dia seguinte. Mais reafirmo que, nos termos do artigo 47º, n.º 3 do Código do Trabalho, pretendo manter a dispensa para amamentação em dois períodos distintos, sendo um dos períodos correspondente ao da primeira hora de trabalho a prestar em cada dia e o segundo correspondente ao da última hora de trabalho a prestar em cada dia. Relembrando que a duração normal do trabalho semanal é de 40h, nos termos do artigo 59º do Código do Trabalho, requero ainda a dispensa de prestação de trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação. Acresce o facto de as minhas filhas, ambas menores de 12 anos, não terem com quem ficar no período da tarde em virtude de o pai trabalhar diariamente nesse período, pelo que permitindo o meu serviço que assim seja, solicito que me seja atribuído o horário da manhã, com início no dia 7.06.2021. Na ausência de comunicação em contrário assumirei que dão acordo às pretensões supra expostas cujo cumprimento se iniciará na referida data — 07.06.2021.”

1.3. A entidade empregadora respondeu à trabalhadora por carta registada com aviso de receção, datada de **07 de junho de 2021**, nos termos que se transcrevem:

“Quanto à não prestação de trabalho noturno, mantemos o que afirmámos na nossa conversa na semana passada, inexistindo até ao momento fundamento válido para a sua recusa. A própria Lei, artigo 60º n.º 1 e) do Código do Trabalho, quanto a esta questão, apenas dispensa a lactante da prestação de trabalho noturno no caso de essa dispensa ser necessária para a saúde da mãe ou da criança. Dado que não nos foi entregue qualquer documento clínico a atestar essa necessidade, não vislumbramos razão para a sua dispensa, pelo que deverá cumprir o normal horário de trabalho, tal como as demais colegas e conforme horário afixado. O horário de trabalho que V. Exa. vem praticando (das 07 às 13 e das 14 às 20h) e continuará a praticar, nada tem de trabalho noturno. Assim, sob pena de discriminação das demais trabalhadoras, não aceitamos que V. Exa. pratique apenas o horário da manhã, devendo cumprir o horário de trabalho especificado no parágrafo anterior (das 07h às 13 ou das 14h às 20h), conforme para tal estiver escalada.”

1.4. A esta comunicação respondeu a trabalhadora, no dia **09 de junho de 2021**, nos seguintes termos:

“Quanto ao horário de trabalho e à possibilidade do meu trabalho ser prestado só no horário da manhã, cumpre esclarecer e relembrar V. Exas. que, aquando do meu regresso após gozo de licença de maternidade e férias subsequentes, no início de Abril, V. Exas., tendo em consideração a minha condição de lactante, e tal como já fizeram nas mesmas circunstâncias a outras funcionárias, estabeleceram como horário de trabalho o horário das 6h às 14h, sendo que, com a dispensa para amamentação em dois períodos distintos, fiquei desde abril até à presente data a prestar o meu trabalho entre as 7h e as 13h. Razão pela qual não foi necessário solicitar antes o regime de horário flexível, pois tudo decorreu serenamente, o horário foi acordado entre nós aceite por ambas as partes, até que, após desacordo acerca de uma outra questão com um dos responsáveis da empresa, o mesmo decidiu colocar-me de um dia para o outro de férias e após tal gozo, decidi, unilateralmente, que eu passava a ter que fazer o horário da tarde e noite, alterando, de forma inesperada, o horário que me havia sido atribuído. Ora a posição por vós assumida na vossa comunicação, não se justifica, até porque, tal como havíamos acordado e executado anteriormente e durante cerca de dois meses, a atribuição do horário da manhã não prejudica em nada a entidade patronal que, ademais, é conhecedora das condicionantes da vida da trabalhadora, cujo marido cumpre diariamente o horário entre as 14h e as 20:40h, tendo o casal a seu cargo duas filhas menores que com eles vivem em comunhão de mesa habitação, sendo que, a ser-lhe atribuído o horário entre as 14h e as 22h — o horário é das 14h às 22h e não das 14h às 20h como indicam na vossa carta pois que esse horário tem em consideração

duas horas de dispensa para amamentação - as crianças teriam que ficar sozinhas, sem nenhum dos progenitores presentes em horas essenciais ao equilíbrio e saúde físicas e mentais das menores. Pelo que, por tudo quanto fica supra exposto, reafirma-se o pedido de atribuição do horário da manhã. Mantenho, no demais, o pedido de dispensa de prestação de trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação. Não obstante e no caso de entenderem recusar tal solicitação, aguardo, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o envio por V. Ex.as, do processo para o CITE, a fim de que esta entidade possa emitir parecer, para que possamos proceder em conformidade”.

1.5. Novamente, veio a entidade empregadora, por carta registada com aviso receção, datada de **16 de junho de 2021**, responder à trabalhadora nos seguintes termos:

“Acusamos a receção da sua comunicação datada de 09.06.2021, começando por rejeitar o seu conteúdo quanto à sua motivação, porquanto a gerência desta empresa. para além de cumprir as suas obrigações legais, é conhecida pelo espírito de colaboração com os seus funcionários em tudo o que tome mais fácil o exercício das suas funções, porém, sem prejuízo das partes. (...). Antes de mais, não é verdade que alguma vez, nas mesmas circunstâncias de facto, esta empresa tenha concedido a qualquer colaborador o benefício pretendido por V. Exa. Nunca existiu qualquer acordo com V. Exa. sobre o facto de vir a prestar funções apenas entre as 07 e as 13h desde Abril. Na verdade, em primeiro lugar, o cumprimento daquele horário por parte de V. Exa. ficou a dever-se ao facto de ter pedido que assim fosse transitoriamente pelo facto de os seus sogros estarem a “dar trabalho” e, em consequência do período de lay-off que tinha acabado de cessar, o trabalho ser menor e assim o permitir. Pretende V. Exa. que, por bondade da gerência desta empresa, que tal consentiu transitoriamente, tal circunstância se tivesse consolidado. Àquelas circunstâncias acresce ainda o facto de termos facilitado a sua pretensão naquele período, pelo facto de ter entrado uma nova colaboradora que a tal permitia transitoriamente. (...) Não houve por isso qualquer acordo no sentido pretendido por V. Exa., como bem sabe, apenas boa vontade da empresa enquanto tal foi possível (por questões relacionadas com os seus sogros, como referimos). Ademais, como é do conhecimento de V. Exa., com o quadro de quatro trabalhadoras, sob pena de intolerável prejuízo das demais, nunca seria possível aceder à pretensão de V. Exa. Quanto ao trabalho suplementar, o mesmo não lhe será exigido. Assim, deverá V. Exa. retomar o horário normal de trabalho a que está obrigada, devendo na próxima semana cumprir o horário das 14h às 20h, tendo em conta o período a que tem direito como lactante.”

1.6. No dia **22 de junho de 2021**, por carta, veio ainda trabalhadora responder nos seguintes termos:

“Não obstante as indicações solicitadas na vossa missiva já constarem claramente das n/ comunicações anteriores, para que dúvidas não vos restem, reafirmamos o seguinte:

- A solicitação de horário flexível ficou expressa desde a primeira comunicação;
- Mais, o horário flexível foi, inclusive, aceite e acordado entre as partes desde o meu regresso após gozo de licença de maternidade e férias e executado durante dois meses até ao dia que, inexplicavelmente, foi unilateralmente alterado pela entidade patronal;
- Tendo sido por V. Exas. aceite a não laboração em horário nocturno, já não se vislumbra a necessidade de junção de atestado;
- A solicitação deste horário deverá durar até que a minha filha mais nova, que ainda não tem um ano de idade, perfaça os 12 anos;
- As minhas duas filhas menores, conforme conhecimento directo da entidade patronal, vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, declarando eu, expressamente, tal informação para os devidos e legais efeitos;
- O horário que proponho, e que realço, mais uma vez, já estava a ser executado com expresso acordo de V. Exas. há mais de dois meses, é o horário da manhã, entre as 6h e as 14h, com a dispensa para amamentação em dois períodos distintos, com prestação efectiva do meu trabalho entre as 7h e as 13h, com a pausa que habitualmente fazemos neste horário, no cumprimento das devidas 40h semanais.”

1.7. Por fim, veio a entidade empregadora, **no dia 07 de julho de 2021**, referir ainda que:

“Acusamos a recepção da sua carta datada de 22.06.2021, cujo conteúdo rejeitamos de forma veemente por não corresponder à verdade. Em qualquer caso o regime de horário flexível previsto nos termos do artigo 56 e 57º do Código do Trabalho, que V. Exa. nunca invocou, existe para satisfazer situações de impedimento transitório do trabalhador e não para satisfazer situações abusivas como a que decorre da afirmação de V. Exa., que pretende tal horário até que a filha mais nova de V. Exa perfaça 12 anos.”

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 dispendo 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. O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, 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.

2.29. 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.

2.30. É, por isso, 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 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)].

2.31. Apesar de normalmente introduzidos nas empresas com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem servir igualmente os objetivos da empresa ao melhorar a motivação e o desempenho.

2.32. 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.

2.33. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede 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 trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.34. A tramitação e instrução dos autos em apreço não obedeceu, em bom rigor, à tramitação dita normal para atribuição do horário flexível, descrita nos termos supra expostos, e que consta do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

2.35. Com efeito, embora possa estar subjacente à intenção da trabalhadora, o pedido inicial, datado do dia 1 de junho de 2021, não obedece claramente ao formalismo legal, limitando-se a trabalhadora a pedir para que lhe seja atribuído o horário de manhã, a partir do dia 07/06/2021, em virtude de as duas filhas, menores de 12 anos, não terem com quem ficar no período da tarde.

2.36. Assim, não declara a trabalhadora, neste primeiro momento e como legalmente se impõe, que as crianças, sendo menores de 12 anos de idade, com ela vivem em comunhão de mesa e habitação.

2.37. O mesmo não sucede nas comunicações posteriores, encontrando-se a resposta da trabalhadora de 09.06.2021, expressamente instruída para a atribuição de horário flexível, referindo que se encontra desde abril a prestar o trabalho entre as 07h00 e as 13h00, razão pela qual não foi necessário solicitar antes o regime de horário flexível, até ser confrontada com a imposição de ter de fazer o horário da tarde e da noite, que não se ajusta às suas responsabilidades familiares.

2.38. Nesta comunicação, a trabalhadora refere que a entidade empregadora é conhecedora das condicionantes da sua vida, tendo o marido que cumprir diariamente o horário entre as 14h e as 20:40h, e tendo o casal a seu cargo duas filhas menores que com vivem em comunhão de mesa habitação, sendo que o horário entre as 14h e as 22h implica que as

crianças tenham que ficar sozinhas.

2.39. Entendemos, por isso, que o pedido da trabalhadora, aperfeiçoado nesta última comunicação de **09 de junho de 2021**, se encontra corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação.

2.40. Como supra referimos em **1.5.**, no dia 16 de junho de 2021, a entidade empregadora veio responder à comunicação da trabalhadora do dia 09 de junho, manifestando intenção expressa de recusar o seu pedido, por alegadamente entender que nunca concederam tal benefício a qualquer outro/a trabalhador/a e que num quadro pessoal de quatro trabalhadoras, o horário solicitado pela trabalhadora aqui requerente conduziria a um intolerável prejuízo.

2.41. Comunicação a que veio a trabalhadora responder conforme expusemos em **1.7.**, em 22 de junho de 2021.

2.42. O nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, estabelece que: “Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela CITE, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador”.

2.43. Trata-se inequivocamente, de um prazo imperativo pelo que, findos os cinco dias para o/a trabalhador/a apreciar a intenção de recusa, contados a partir da data de receção da mesma, quer faça a apreciação ou não, quer reformule o pedido ou apenas o renove, a entidade empregadora (mantendo a intenção de recusar o pedido) deve contar o prazo de mais cinco dias para remeter o pedido de parecer à CITE.

2.44. Ora, no caso em apreço, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE apenas no dia **27.07.2021**, pelo que há muito havia decorrido o prazo legal previsto no n.º 5 do mesmo artigo 57.º, que ocorreu no dia 27.06.2021, pelo que, ao abrigo da alínea c) do n.º 8 deste mesmo artigo 57.º o pedido da trabalhadora **deve considerar-se aceite nos seus precisos termos.**

III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., **que deverá considerar-se aceite nos seus precisos termos.**

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE AGOSTO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.