

PARECER N.º 643/CITE/2021

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 CITE-FH/2883/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por carta registada, datada de **09 de novembro de 2021**, da entidade empregadora ..., um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de operadora de máquinas no departamento de válvulas.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **21 de outubro de 2021**, nos termos que melhor transcrevermos:

“Eu, ..., operadora de máquinas no departamento de válvulas da equipa de ..., com o número mecanográfico ..., estando neste momento a exercer funções no horário das 06:00/14:00, venho como solicitado, expor a minha situação.

Presentemente, devido ao horário que exerço na nossa empresa, ..., encontro-me de todo indisponível, para acompanhar de forma conveniente a minha filha menor (6 anos), ..., no pleno desempenho da sua vida quotidiana. Encontro-me neste momento em processo de separação do pai desta, sendo que serei de agora em diante a tutora e total responsável por a acompanhar em todas as suas atividades letivas e não letivas.

O pai, ..., que exerce horários semanalmente rotativos na empresa ..., e que deixará de agora em diante de partilhar o mesmo domicílio que o nosso agregado familiar, sendo de todo impossível levar a nossa educanda à escola e que desta forma não terá possibilidade de na sua plenitude, fazer um acompanhamento adequado á nossa filha. O meu horário de trabalho (com entrada às 06:00) é totalmente incompatível com o horário do Jardim de Infância da ..., estabelecimento de ensino frequentado pela minha filha e que tem como impreterível horário de abertura às 08:00. A situação foi exposta na Associação de Pais e Agrupamento de Escolas tendo obtido uma resposta negativa.

Mais acrescento, que a ..., minha filha, foi diagnosticada com um atraso de desenvolvimento global, devido a uma possível mutação genética, que ainda não é reconhecida pela ciência, embora esteja devidamente documentada pelos médicos responsáveis. Como tal, a minha filha necessita de terapias (da fala e ocupacional), consultas médicas e reuniões escolares e multidisciplinares com frequência, sendo que é acompanhada em todas elas, por minha pessoa.”

1.3. A trabalhadora recorre assim ao artigo 56º do Código do Trabalho e à flexibilidade do horário nele prevista e que cita “o trabalhador com filho menor de 12

anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.”

1.4. No dia 28 de outubro de 2021, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora nos seguintes termos:

Através da sua comunicação datada de 20.10.2021, enviada por e-mail a 21.10.2021, vem solicitar um horário de trabalho entre as 08h00 e as 17h00, para poder acompanhar a sua filha menor de 6 anos com diagnóstico de atraso de desenvolvimento global.

Ora, o seu pedido não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos n.ºs 2 e 3 do Artigo 56.º do Código do Trabalho. No fundo, o seu pedido corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho, não tendo por isso, fundamento legal, já que nos termos do artigo 212.º n.º1 do CT, a determinação do horário de trabalho compete ao empregador.

Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa que sempre justificariam a recusa do seu pedido, nos termos do artigo 57.º, n.º2. do CT.

A ... desempenha funções no turno fixo das 06h00-14h00, de segunda a sexta feira.

Como é do seu conhecimento, os trabalhadores afetos à produção prestam atividade numa linha de produção, com produção sequencial- como é o seu caso-, sendo os postos de trabalho totalmente definidos e adaptados à produção prevista, estando organizados em equipas, tendo cada um dos membros da equipa uma determinada tarefa que terá de ser assegurada no mesmo horário dos restantes membros da equipa.

Durante a semana, o funcionamento da fábrica está organizado em regime de três turnos fixos - das 06h00-14h00; das 14h00-22h00; e das 22h00-06h00 -, tendo os turnos sido - determinados tendo em vista a proteção da saúde dos trabalhadores e a conciliação das necessidades da empresa com a vida familiar dos trabalhadores.

Cada um dos trabalhadores da equipa terá de cumprir o horário de turno em que está inserido, não sendo viável criar um turno próprio para um trabalhador, dado o aludido trabalho em equipa e a realização de trabalho (tarefas) de forma sequencial.

Assim, satisfazer o seu pedido de horário das 8h00-17h00 determinaria a criação de um turno e horário individualizado, apenas para si, com a necessária criação de um posto de trabalho adicional na linha de produção, sem qualquer necessidade do mesmo.

Tal não é comportável pela empresa, que ficaria, assim excessivamente limitada nos seus poderes de gestão de equipas e pessoal, para além de que ficaria a faltar um membro da equipa na linha de produção, nas horas não cobertas pelo horário por si solicitado, o que prejudicaria a organização do trabalho e a normalidade da produção. Para evitar tal situação, a ... teria de introduzir sucessivas “emendas” em diversos horários ou recorrer á contratação de um trabalhador, o que não é exigível à empresa.

Tendo presente o exposto supra, a ... poderá disponibilizar-se para outro horário dentro dos horários já definidos da ... além do que faz atualmente (06h00-14h00) isto é 14h00-22h00 ou das 22h00 às 06h00.

Em conclusão, sem prejuízo de se entender não estarmos perante um pedido de horário flexível, os motivos invocados supra sempre configuram exigências imperiosas do funcionamento da empresa” que, nos termos do artigo 57º, n.º2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte da ...

Em face do exposto, informamos, pois, que é intenção desta empresa recusar o pedido formulado.

1.5. No dia **3 de novembro de 2021**, a trabalhadora remeteu à entidade empregadora uma comunicação eletrónica com o seguinte teor:

“Em resposta à sugestão transmitida pela empresa de troca de turno para resolução do problema em questão, venho por este meio solicitar a troca de turno, presentemente turno da manhã das 6/14h, para o turno da noite das 22/6h.”

1.6. A entidade empregadora remeteu ainda à CITE o mapa de horários de trabalho do último trimestre referente a trabalhadores/as com funções idênticas às da trabalhadora requerente. Destes mapas emerge...

1.7. Não foram alegados ou documentados quaisquer outros factos com interesse para a presente apreciação.

Cumprir 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 56.º, 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. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora aqui requerente solicita a prestação de trabalho em horário flexível, para prestar assistência à sua filha, já que os horários que atualmente pratica não se coadunam com o exercício das suas responsabilidades familiares.

2.35. Sustenta a entidade empregadora que o pedido apresentado não configura exatamente um pedido de horário flexível, já que a trabalhadora, segundo entende aquela, escolhe concretamente o seu horário de trabalho, suprimindo assim o seu poder ou direito de a entidade empregadora “determinar o horário de trabalho do

trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável”, que resulta expressamente do nº1 do artigo 212º do Código do Trabalho.

2.36. Não acompanhamos este entendimento da entidade empregadora, como acima já fizemos referência nos pontos **2.26 a 2.28** que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt, do qual se retira 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.”

2.37. Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, disponível em www.dgsi.pt que «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

2.38. Afigura-se-nos, por isso, e com respeito a este particular argumento, que não procede a alegação da entidade empregadora.

2.39. Analisado o pedido da trabalhadora constatamos, porém, que embora reconduza o seu pedido ao disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, em face de exigências familiares, e de prestação de cuidados à sua filha menor, com 6 anos de idade, que *foi diagnosticada com um atraso de desenvolvimento global, devido a uma possível mutação genética*, **a trabalhadora não declara expressamente que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação**, apesar de referir que na sequência da sua separação do outro progenitor será *de agora em diante a tutora e total responsável por a acompanhar em todas as suas atividades letivas e não letivas.*

2.40. Verificamos igualmente que **a trabalhadora não indica o prazo previsto**, dentro do limite aplicável, nos termos na alínea a) do nº1 do artigo 57º do Código do Trabalho, e quanto a este requisito impõe-se sublinhar que tem sido entendimento desta Comissão que nada referindo o pedido do/a trabalhador/a relativamente a este prazo, deve considerar-se tal prazo igual ao limite legal, e por isso até aos 12 anos da criança.

2.41. Do mesmo passo, quanto aos **trinta dias de antecedência do pedido**, que tem igualmente sido entendimento desta Comissão, que o facto de o/a trabalhador/a requerente não mencionar a data a partir da qual pretende exercer o seu direito não constitui impedimento de atribuição do horário flexível, posto que deva o mesmo iniciar nos trinta dias após o pedido do/a trabalhador/a, ou após o parecer desta Comissão quando desfavorável à intenção de recusa do pedido do/a trabalhador/a.

2.42. Não se afigura, contudo, da intenção de recusa da entidade empregadora que a mesma tenha posto em causa o cumprimento destes (três) requisitos, impugnado tal matéria, ou suscitando o aperfeiçoamento do requerimento inicial, como se impunha, pelo que não se vislumbram aqui razões para que, quanto a estes requisitos, se pronuncie esta Comissão pela irregularidade do pedido.

2.43. Consideramos, no entanto, que apesar destas considerações, este pedido desta trabalhadora, em concreto, não pode revestir uma forma legalmente admissível de um pedido de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

2.44. Como vimos, nos termos das disposições conjugadas dos números 1 e 2 do artigo 56º do Código do Trabalho, “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)”, sendo o (...) 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”, devendo o/a trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de horário flexível solicitá-lo por escrito ao empregador.

2.45. Compulsado o requerimento apresentado pela trabalhadora, e pese embora

remeta a mesma para o regime jurídico do horário flexível, não encontramos nele qualquer referência aos limites temporais, seja as horas de início e termo do período normal de trabalho, com base nos quais, de acordo com a sua conveniência deve ser elaborado o horário de trabalho.

2.46. E, por este motivo, entendemos que não encontra respaldo no pedido da trabalhadora a resposta da entidade empregadora que circunscreve tais limites temporais *a um horário de trabalho entre as 08h00 e as 17h00, para poder acompanhar a sua filha menor de 6 anos com diagnóstico de atraso de desenvolvimento global.*

2.47. Entendemos, por isso, que salvo a circunstância de existirem outros elementos documentais de que esta Comissão não dispõe, nada nos permite concluir que o pedido da trabalhadora indica como limites diários do período normal de trabalho entre as 08h00 e as 17h00.

2.48. Razão pela qual, inexistindo a referência a tais limites fica prejudicada, a apreciação desta Comissão que deve basear-se nos constrangimentos, vg. exigências imperiosas de funcionamento e/ou impossibilidade de substituição da trabalhadora, invocados pela entidade empregadora em face do pedido da trabalhadora.

2.49. Se o pedido da trabalhadora não permite circunstanciar tais limites, qualquer apreciação correria o risco de extravasar o seu pedido.

2.50. Entendemos, por isso, que não se encontram reunidos os pressupostos legais para que esta Comissão possa emitir parecer, analisando, em particular, os constrangimentos que a atribuição do horário flexível solicitado pela trabalhadora aqui requerente possa causar à entidade empregadora, podendo sempre a trabalhadora, querendo, remeter novo pedido com observância de todos os requisitos legais.

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 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 apresentar novo pedido, com observância das respectivas formalidades legais.

3.2. 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 à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela trabalhador, 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM **07 DE DEZEMBRO DE 2021**, COM O **VOTO CONTRA** DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.