

PARECER N.º 683/CITE/2022

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/3227/2022

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora, enviou à CITE, em **05 de setembro de 2022**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora, acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora e da intenção de recusa da empregadora.

1.2. Segundo informação da entidade empregadora, o pedido da trabalhadora foi rececionado no dia 06 de agosto de 2022, através do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível, para acompanhamento do seu filho nascido em 28.09.2012, com quem declarou residir.

1.3. A trabalhadora refere, no seu pedido, que as responsabilidades parentais da criança são exercidas exclusivamente por si, uma vez que o pai da criança se encontra ausente no estrangeiro, não tendo qualquer familiar próximo que possa acompanhar a criança fora do horário escolar.

1.4. A trabalhadora requer que o horário flexível lhe seja atribuído e perdure até que o filho atinja os 12 anos de idade.

1.5. A trabalhadora junta ao seu pedido uma cópia do comprovativo de entrega da petição inicial na qual requer a alteração da regulação do exercício das responsabilidades parentais da criança, cópias dos cartões de cidadão da própria e do filho, e o comprovativo da morada do progenitor no estrangeiro.

1.6. Por carta registada com aviso de receção datada de 26 de agosto de 2022, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos fundamentos que sintetizamos:

1º A trabalhadora no requerimento apresentado *requere apenas um horário flexível, apesar de ter solicitado verbalmente um horário de 2ª a 6ª feira das 09h00 às 18h00 ou das 10h00 às 19h00, com atribuição de folgas fixas ao sábado e ao domingo.*

2º A *considera que o pedido formulado não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.*

3º Segundo o nº 2 do artigo 56º do CT, o horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário. Não obstante compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando “os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)”. Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando, o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (...).

4º V. Exa. *indiciou que pretende um horário entre as 09h00 e as 19h00, o que corresponde a um pedido de horário fixo. Ora, aquilo que o Código do Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e de saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.*

5º O que a trabalhadora faz, no pedido apresentado, é *inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando assim ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário, ainda que não o faça expressamente.*

6º A existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração continua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho, se não uma verdadeira impossibilidade, impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

7º A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) dispõe, na respectiva Cláusula 10º, alínea c) que os horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo os sábados compreendidos nas férias.

8º O pedido da trabalhadora não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

9º A trabalhadora exerce funções de Operadora de Loja no, exercendo funções de Caixa Central.

10º A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h00 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 06h00 e as 21h45.

11º A loja tem um total de 40 trabalhadores, dos quais 28 trabalham a tempo inteiro e 12 a tempo parcial.

12º Todos os trabalhadores prestam o seu trabalho em regime de horários diversificados e rotatividade dos dias de descanso semanal, salvo um trabalhador cujo horário foi ajustado às suas necessidades, no seguimento de um pedido de alteração do horário de trabalho.

13º A trabalhadora requerente integra a Caixa Central, sendo Supervisora de Caixa, secção que é composta por 3 trabalhadoras a tempo inteiro (40 horas).

14º *A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa, estando sempre subordinada a três fases: horário de abertura, intermédio e de fecho.*

15º *Na secção de caixa central, a loja necessita no mínimo de duas supervisoras diariamente, sendo que uma inicia o seu período normal de trabalho às 07h30 e a outra às 12h30.*

16º *A loja trabalha apenas com três supervisoras, sendo que, apenas durante um dia da semana se encontram as três supervisoras em lojas, por forma a garantir o descanso de todas as colaboradoras.*

17º *Enquanto Supervisora de Caixa, a trabalhadora é responsável pela equipa de caixas e pelo balcão de informação, pela disponibilização dos fundos de caixas aos colaboradores que entram em caixa e, no fundo, por todo o expediente relacionado com os movimentos de caixa. Adicionalmente, no balcão de informação, tem como tarefa garantir todo o apoio solicitado pelos clientes.*

18º *Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente ao final do dia, durante a semana, e durante todo o fim de semana, período em que aumentam exponencialmente as transações diárias, por comparação aos valores que se verificam durante a semana.*

19º *Por conta desta afluência é imprescindível a tarefa de supervisão de caixas e o apoio cliente no balcão de informação, e torna-se igualmente necessária a presença de duas trabalhadoras por dia para o seu correto funcionamento.*

20º *O horário fixo, solicitado pela trabalhadora, organizado entre as 09h00 e as 19h00, não existe na secção que integra, nem nas restantes secções da loja.*

21º *Por isso, atribuir-lhe o horário que solicita significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados em vigor em toda a loja, e também na secção que a trabalhadora integra.*

22º *Por outro lado, ponderada uma alteração da secção na qual a trabalhadora presta a sua atividade, verifica-se igualmente impossibilidade nesta alteração, uma vez que também nessas outras secções os horários praticados não são compatíveis com o requerido.*

23º *Os trabalhadores da secção a que pertence a trabalhadora tiveram formação específica para o efeito, pelo que são eles que, como ninguém, podem servir melhor o cliente.*

24º *Não sendo possível ajustar o quadro da secção, sobretudo aos fins de semana, que é, por si só, um período crítico, devido à maior afluência de clientes, e à necessidade de maior alocação de recursos.*

25º *Além de que é absolutamente necessário garantir os dias de descanso semanal ao fim de semana dos restantes trabalhadores da secção, e em particular os períodos de almoço dos restantes colegas, ou ainda eventuais períodos de férias de outros trabalhadores da secção e eventuais ausências inesperadas.*

26º *O ajustamento dos dias de descanso semanal ao regime legal previsto no identificado CCT implica que a atribuição dos dias de descanso solicitados pela trabalhadora desencadearia a inexistência, em absoluto, de trabalhadores para assegurar o funcionamento da secção, o que poderia colocar em causa a aplicação da referida norma do CCT, e que desencadearia uma situação ilegal.*

27º *A admitir-se a concessão do horário solicitado, a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades, e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador, o que acarretaria custos adicionais que a loja não pode suportar, pois afetaria a sua viabilidade.*

1.7. A trabalhadora não respondeu à intenção de recusa.

1.8. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância 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 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 subseqüentes 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 também 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. 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.

2.30. 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.

2.31. 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/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)].

2.32. 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.

2.33. 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.**

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que 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.**

2.35. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para acompanhamento do seu filho nascido em 28.09.2012, com quem declarou residir e até que o menor complete os 12 anos de idade.

2.36. O pedido da trabalhadora que aqui se discute não obedece aos requisitos legalmente previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

2.37. Como referimos, o procedimento relativo ao exercício do direito a trabalhar em regime de flexibilidade de horário está regulado no art. 57º do Código do Trabalho, cumprindo assim ao trabalhador ou à trabalhadora apresentar o seu pedido, por escrito, à entidade empregadora, com trinta dias de antecedência, relativamente à data em que pretende iniciar

o exercício do seu direito, e fazendo o mesmo acompanhar de uma declaração da qual conste que o menor vive com ele/ela em comunhão de mesa e habitação.

2.38. Se é verdade que a trabalhadora declara residir com o filho, tal declaração não pode substituir-se à declaração de comunhão de mesa e habitação que refere o legislador. Por seu turno, o único elemento junto que nos permitia aferir tal requisito seria a dita decisão de regulação do exercício das responsabilidades que, nos precisos termos do documento junto, não constitui uma decisão, mas o registo de entrada de uma peça processual que subentende a existência de um anterior processo no qual foram definidas as responsabilidades parentais, e que esta Comissão desconhece.

2.39. Não nos cumpre por isso inferir a existência de requisitos legais que o legislador impõe.

2.40. Por outro lado, no pedido apresentado à entidade empregadora, a trabalhadora não refere as horas de início e termo do período normal de trabalho diário que entende como mais favoráveis a permitir a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar. Regista-se a provável existência de uma conversação informal com a entidade empregadora, com base na qual a mesma sustenta a sua intenção de recusa, mas sem que a amplitude horária aí indicada tenha sido, em qualquer sede, confirmada pela trabalhadora, não pode esta Comissão tomar a mesma como aquela que representa a vontade da trabalhadora.

2.41. Consideramos, por isso, que o pedido apresentado não cumpre os requisitos necessários à sua apreciação, ficando assim prejudicada a análise da intenção de recusa da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Pelo 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 ...

3.2. A trabalhadora, querendo, poderá, a todo o tempo, apresentar novo pedido que cumpra os necessários requisitos legais.

3.3. 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 pelo 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), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE SETEMBRO 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**