

**PARECER N.º 908/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.

Processo n.º 4713-FH/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** Em 25.09.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora, com a categoria profissional de ... naquela entidade.

**1.2.** Por CAR, recebida pela entidade empregadora em 01.09.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Eu ... funcionária da ... sou mãe solteira de um menor de 19 meses.*

*Sucedo, porém, que presentemente a minha filha depende exclusivamente do meu acompanhamento, não tendo qualquer possibilidade de ser efectuada por terceiros.*

*Nesta conformidade, solicito a elaboração de um horário conforme a creche da minha filha, com os fim de semana em casa, devido não ter ninguém que fique com ela.*

*Cumprimentos.”*

**1.3.** Por CAR, em 19.09.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, conforme se transcreve:

*“Assunto: Pedido de Alteração de Horário Flexível*

*Exma. Senhora,*

*Na sequência do requerimento de V. Exa., que deu entrada no ... no passado dia 1 de setembro de 2023, através do qual solicitou a concessão de horário flexível, traduzido na atribuição de horário de trabalho fixo distribuído entre as 08h00 e as 19h00, de segunda a sexta-feira, e considerando que exerce as funções na categoria de ... no, em ..., cumpre transmitir, ao*

*abrigo do n.º 1 da cláusula 26.ª do Acordo de Empresa publicado no BTE n.º ..., de 8 de junho de 2019 ("AE"), na sua versão atualizada, e do artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho, o seguinte:*

*O ... celebrou um Protocolo com o..., em ..., para prestação de serviço de Fornecimento de Alimentação, sendo que esta prestação funciona diariamente (das 07h30 às 22h00), de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, ou seja, 365 dias do ano.*

*Considerando que o cocontratante do ... é um..., a prestação em referência assume-se como de interesse público, pelo que os seus termos refletem a necessidade que aquela entidade tem, para prosseguir aquele princípio.*

*Aliás, a prestação de serviços a que V.ª Exa. se encontra afeta reveste o caráter de necessidade social impreterível. Ora, a necessidade social impreterível é aquela que não pode deixar de ser satisfeita, é aquela que é inadiável, que se torna imperioso satisfazer. Este tipo de prestações de serviços, das quais a alimentação aos doentes e profissionais de saúde é a última ração, tem um caráter muito especial, sendo excecionadas mesmo em contexto de greve.*

*E é por essa razão que, ao abrigo do Protocolo, o ..., em ..., precede, de forma sistemática, à avaliação e controlo da prestação. Para além de que está ainda contratualmente previsto que os horários dos trabalhadores poderão, a todo o tempo, ser objeto de alteração, em termos de redução ou aumento do volume de horas, mas sempre tendo em conta as necessidades funcionais da instituição.*

*Deste modo, o ..., para assegurar a prestação de serviço, necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os horários abaixo mencionados.*

*A não ser assim comprometer-se-á o regular funcionamento do serviço e em consequência o cumprimento dos termos do Protocolo.*

*Concretizando:*

*V.ª Exa. tem a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada, com funções na preparação, empratamento e distribuição de todas as refeições aos doentes, ..., em ..., onde o ... presta serviço de alimentação.*

*Para este efeito, a prestação de serviço ao cliente é efetuada diariamente de segunda-feira a domingo, das 07h30 às 22h00, sem exclusão de feriados com os seguintes turnos:*

*Turno da manhã:*

*- 07h30 - 17h00 (intervalo de descanso: 1 h)*

*Turno da tarde:*

- 12h30 - 22h00 (intervalo de descanso: 1 h)

Turno 2/2 (cafetaria/refeitório):

- 08h00 - 20h00 (intervalo de descanso: 2h).

*Ao deferir a pretensão a que ora se responde, autorizando que usufrua do horário solicitado fixado entre as 08h00 e as 19h00, de segunda a sexta-feira, os turnos da tarde de segunda a sexta-feira e os turnos existentes aos fins-de-semana não ficarão assegurados de forma a cumprir com o número de trabalhadores escalados necessários por turno e por dia.*

*Na Unidade em causa, para o regular funcionamento do serviço de distribuição de refeições aos doentes, é necessária a presença diária de 2 Trabalhadores nos seguintes termos, de segunda a domingo:*

- 1 trabalhador no turno da manhã;

- 1 trabalhador no turno da tarde.

*De forma a cumprir o Protocolo com o ..., em ..., a distribuição de refeições aos doentes determina que sejam efetuados os horários das 07h30 às 17h00 (distribuição do pequeno-almoço, meio da manhã e almoço) e das 12h30 às 22h00 (distribuição do lanche e jantar).*

*Ora, os contratos de trabalho entre o ... e os Trabalhadores são celebrados neste pressuposto, pelo que o ... não tem possibilidade de exigir que alguns trabalhadores fiquem apenas afetos ao Turno da Tarde, para que outros fiquem sempre afetos ao Turno da manhã.*

*Acresce que, atualmente existem apenas 3 Trabalhadores com a categoria de V. Exa. que já coloca em causa o equilíbrio da rotação da Escala e conseqüente desequilíbrio na eficiência e eficácia do serviço.*

*O deferimento do V. pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do Hospital, por não ter o ... trabalhadores suficientes para realizar a prestação de serviços, atendendo a que haverá impossibilidade de cumprimento de entrega das refeições do lanche, jantar e ceia, quando a outra Trabalhadora estiver de folga no Turno da Tarde, pois conforme já referido são só 3 Trabalhadoras com a mesma categoria que V. Exa.*

*Esta situação implica que os outros trabalhadores sejam obrigados a trabalhar mais dias no turno da tarde, e mais frequentemente ao fim de semana, o que origina protestos por parte dos trabalhadores, já que esses trabalhadores se consideram prejudicados, referindo que não têm de ser "penalizados" para "favorecimento" de outros.*

*Aliás, o deferimento do pedido de V. Exa. poderá implicar em última instância a admissão de um trabalhador, o que terá um custo mensal de cerca de 1.150,00€, valor este não orçamentado e que a Unidade não terá forma de cabimentar.*

*Ao deferir a atribuição do horário fixo pretendido por V. Exa., o Turno da Tarde não ficaria assegurado de forma a cumprir com o número de trabalhadores escalados por turno, nem com as tarefas inerentes a cada turno, essenciais à regular prestação de serviços ao Associado - pois não fica assegurado 1 Trabalhador por turno.*

*Pelo que o deferimento do V. pedido prejudicaria a execução do Turno da Tarde, já que, conforme acima referido, são necessários exatamente aquele número de trabalhadores, para fazer face àqueles turnos, por forma a responder ao contratado pelo Hospitais.*

*A atribuição do horário flexível ora requerido acarreta prejuízos para o ... a diversos níveis, nomeadamente:*

• *Ao nível dos trabalhadores:*

- *Redução de trabalhadores no Turno da tarde;*
- *A distribuição de horário para a elaboração das escalas não é pacífica entre os trabalhadores, provocando insatisfação dos mesmos;*
- *Colisão de direitos entre os trabalhadores na atribuição de descansos;*
- *Pagamento de trabalho extraordinário para fazer face à ausência dos trabalhadores necessários para assegurar o turno deficitário; o que para além da implicação com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores, acresce custos ao ... que não são comportáveis.*

• *Ao nível da prestação do serviço:*

- *Impossibilidade na distribuição e serviço de refeições (nomeadamente ao lanche, ao jantar e a ceia) nos dias em que outra Trabalhadora estiver de folga no Turno da Tarde;*
- *Reclamação do Associado por incumprimento do serviço protocolado.*

*Conclusão:*

*A atribuição da pretendida flexibilidade de horário significa que o ... ficará com trabalhadores com a sua categoria profissional a menos no turno da tarde.*

*Ora, à atribuição de horário flexível no ... aplica-se o disposto na Cláusula 26ª do Acordo de Empresa supra citado, que dispõe no seguinte sentido:*

*Cláusula 26.ª*

*(Especiais condições de trabalho)*

*1. 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 com flexibilidade de horário, se para o ... daí não resultarem prejuízos e com prévia comunicação ao ....*

*Conforme já se deixou demonstrado, existem claros prejuízos para o ... no deferimento da atribuição da flexibilidade de horário.*

*Ainda que assim não se tivesse desde já concluído, importa ainda esclarecer que a prestação de serviços, nos termos protocolados com o Associado do ..., tem associadas penalidades pelo incumprimento, ou cumprimento defeituoso da prestação.*

*Em suma, o deferimento do horário pretendido coloca em causa o equilíbrio do Turno da Tarde, e conseqüentemente causa desequilíbrio na eficiência e eficácia da prestação do serviço, podendo daí advir danos irreparáveis para os utentes dos serviços, nomeadamente:*

- *Impossibilidade na distribuição e serviço de refeições (nomeadamente ao lanche, ao jantar e a ceia) nos dias em que outra Trabalhadora estiver de folga no Turno da Tarde;*
- *Reclamação do Associado por incumprimento do serviço protocolado.*
- *Pagamento de trabalho extraordinário para fazer face às ausências dos trabalhadores necessários para assegurar os turnos deficitários.*

*Pelo que, o deferimento do V. pedido tornará a situação insustentável, colocando em risco a prestação de serviço de alimentação nos termos contratados, de acordo com as necessidades do Hospital.*

*Ao deferir a atribuição do horário pretendido por V. Exa., o horário do Turno da Tarde não ficará assegurado de forma a cumprir com o número de trabalhadores escalados por turno, nem com as tarefas inerentes a cada turno, essenciais à regular prestação de serviços ao Associado.*

*Acresce ainda, que o horário flexível pretendido por V. Exa. não se encontra previsto na lei, dado que não se enquadra no conceito de "horário flexível" definido no n.º 2 do art.º 56 do Código do Trabalho na sua atual redação. Ou seja, "entende-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".*

*De sublinhar ainda o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 18 de maio de 2020 (Proc. n.º 9430/18.0T8VNG.P1), que clarificou que: "O horário de trabalho corresponde à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal - artigo 200.º, n.º 1 do Código do Trabalho. II – A determinação do horário de trabalho é uma manifestação do poder de direção do empregador - artigos 212.º e 97.º, ambos do Código do Trabalho.*

*III - O n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho consagra o direito do trabalhador ao horário flexível, estando o conceito de tal direito definido no n.º 2 do mesmo preceito, nos termos do qual se entende 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. Os limites*

*dentro dos quais o trabalhador poderá escolher o horário serão os que decorrem do n.º 3. E, deste, resulta que é o empregador quem deve elaborar o horário em conformidade com o que nele se estipula.*

*IV - O mesmo preceito não confere ao Trabalhador o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível.*

*Acresce que o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de abril de 2010 (Proc. n.º 123/09.0TTVNG.P2), esclarece que ... "as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática, nem desligada da situação da empresa" (sombreado nosso).*

*Assim, sempre se dirá que são permitidas trocas de horário entre trabalhadores, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei, por forma a ser proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - Cfr. n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.*

*Uma referência ainda para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego emitiu o Parecer n.º 282/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 18 de Novembro de 2013, o qual foi favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da Trabalhadora então requerente, concluindo "... que a entidade empregadora apresenta razões que indiciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põem em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora".*

*As razões então expostas pelo ... são exatamente iguais às invocadas no presente caso, ou seja, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do Hospital.*

*Face ao exposto, não sendo possível lançar mão de outros mecanismos, designadamente de trabalho suplementar ou contratação de mais trabalhadores e considerando que a prestação de serviços de Fornecimento de Alimentação que o ... tem contratualizada com o ..., em ..., é de interesse público, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos do Protocolo (que obriga o ... a ter aquele determinado número de trabalhadores afetos àqueles horário em concreto) e conseqüente aplicação de pesadas sanções a esta Associação, comunica-se a V. Exa. a intenção de indeferimento do V. pedido, ao abrigo do disposto no n.º 1 da Cláusula 26ª do AE, considerando que o desempenho de funções apenas de segunda a domingo, apenas no Turno da Manhã, traria prejuízos graves ao ..., bem como, no facto de tal alteração solicitada não integrar o conceito de horário flexível, tal como se encontra definido no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Com os melhores cumprimentos"*

1.4. A trabalhadora não apresentou apreciação.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

*“(…) 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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 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”.

**2.7.** 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.** No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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/a 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.** 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### **III - O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** A trabalhadora requerente, mãe de menor com um ano de idade, solicita à entidade empregadora “a elaboração de um horário conforme a creche da [minha] filha, com os fins de semana em casa”.

**3.2.** Determina o art.º 56º, nº 2, do Código do Trabalho, que se entende 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.

**3.3.** Atentando no pedido da trabalhadora, afere-se que não procedeu à indicação daqueles limites horários diários, desconhecendo-se, por conseguinte, qual o horário de trabalho que pretende por ser aquele que melhor satisfaz as suas necessidades de conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal. Nestes termos, não é líquido que a trabalhadora pretenda um horário de trabalho a fixar entre as 08h00 e as 19h00, conforme refere a entidade empregadora, amplitude totalmente coincidente com o horário de

funcionamento da creche, pois há que contar com o tempo de deslocação entre esta e o local de trabalho e entre o local de trabalho e a creche, informação que só a trabalhadora sabe, motivo pelo qual só a trabalhadora poderá indicar, com segurança e nessa conformidade, quais as horas de início e termo do período normal de trabalho diário pretendidas.

**3.4.** Quanto aos restantes fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta o exposto.

**3.5.** Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido de horário flexível, devendo indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, em conformidade com o disposto no art.º 56º, nº 2, do Código do Trabalho.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** 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 ....

**4.2.** A trabalhadora poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56º, nº 2, do Código do Trabalho.

**4.3.** Tal não prejudica o dever, que recai sobre o empregador, de proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, o dever de facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, todos em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE OUTUBRO DE 2023.**