

PARECER N.º 538/CITE/2024

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 FH/2027/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **06 de abril de 2024**, por carta registada, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ... que exerce funções inerentes à categoria profissional de operadora.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido, no dia **15 de março de 2024**, por via do qual solicitou autorização para, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, a fim de prestar assistência à sua filha nascida em 20.06.2015, com quem declarou viver em comunhão de mesa em regime de residência alternada com o outro progenitor. Neste pressuposto propõe que o horário de trabalho seja elaborado, de segunda-feira a sexta-feira, com início às 15:00 horas e termo até às 21:30 horas, com folgas fixas à sexta-feira, sábados e domingos, nos fins de semana que tem a guarda da filha, declarando assim cumprir o período normal de trabalho semanal de 20 horas, a que se encontra vinculada, tudo enquanto se verificar a impossibilidade de conciliar outro horário com a responsabilidade de acompanhar a filha menor, e a partir do dia 19 de Abril de 2024.

1.3. A trabalhadora junta ao pedido uma cópia do documento de identificação da filha e uma cópia da decisão judicial que determinou a regulação do exercício das responsabilidades parentais da criança, da qual consta que “ 3.1. A criança passará dois dias por semana com a mãe, com pernoita, coincidentes com as folgas desta, sendo que a mãe comunicará ao pai, até ao dia 8 (oito) de cada mês, quais esses dias, sem prejuízo dos horários de descanso e atividades da criança. O pai irá buscar a filha a casa da mãe e a mãe entregá-la-á em casa do pai. (...)”

1.4. A entidade empregadora veio, em **22 de março de 2024**, manifestar **intenção de recusar o pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“(…)Na sequência da carta que nos remeteu, que mereceu a nossa melhor atenção, e através da qual é solicitado por V. Exa a atribuição de um horário com início às 15.00h e termo até às 21.30h, de segunda-feira a sexta-feira, bem como “folgas fixas à sexta-feira, sábados e domingos, nos fins de semana (…)” quando tem a guarda da sua filha, ao abrigo do regime de prestação de trabalho em horário flexível, nos termos do disposto no art. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vimos comunicar-lhe que, após termos procedido a uma cuidadosa análise do mesmo, pretendemos recusar o pedido, tendo por base os seguintes fundamentos:

Do pedido de V. Exa., o qual veio acompanhado pelo Acordo de Regulação das Responsabilidades Parentais, homologado pelo Tribunal, em 12.09.2019, resulta que;

1. V. Exa. tem uma filha com oito anos de idade;
2. V. Exa. tem a guarda partilhada da sua filha “em semanas alternadas”;
3. A menor em causa está “entregue ao pai com quem residirá habitualmente”, cfr. ponto 2.º do referido Acordo de Regulação das Responsabilidades Parentais;
4. A menor “passará dois dias por semana com a mãe, com pernoita, coincidentes com as folgas desta, sendo que a mãe comunicará ao pai, até ao dia 8 (oito) de cada mês, quais esses dias (…)”, cfr. Ponto 3.º do referido Acordo de Regulação das Responsabilidades Parentais.

Nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos 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.

Dispõe o artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos; (i) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; (ii) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

Assim, é pressuposto legal da atribuição do regime de horário de trabalho flexível, que o filho menor de 12 anos do trabalhador, com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

No caso em concreto, havendo uma separação dos progenitores, entendemos que o regime de horário de trabalho flexível apenas poderá ser atribuído ao progenitor com quem o menor reside habitualmente, sendo essa residência determinada no Acordo de Regulação das Responsabilidades Parentais (no caso, ao pai — vide ponto 2.º do Acordo).

Ou seja, o requisito da comunhão de mesa e habitação de que se faz depender a atribuição do horário flexível, no caso de V. Exa., não está preenchido.

Deste modo, e pelo facto da sua filha não viver com V. Exa. “em comunhão de mesa e habitação”, nos termos definidos no art. 57.º do Código do Trabalho, é intenção da empresa recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, por não estarem reunidos os seus pressupostos legais de aplicação, não estando em consequência o seu pedido enquadrado nos termos previstos no n.º 1 do art. 56.º do Código do Trabalho. Mas, há mais:

V. Exa. refere na s/ carta que tem a “guarda partilhada aos fins de semana em semanas alternada”. No entanto do Acordo de Regulação das Responsabilidades Parentais resulta expressamente que a sua filha “passará dois dias por semana com a mãe, com pernoita, coincidentes com as folgas desta, sendo que a mãe comunicará ao pai, até ao dia 8 (oito) de cada mês, quais esses dias”. Em lado algum é mencionado que esses dois dias por semana que a menor passa com V. Exa. correspondem aos fins de semana. Aliás, aquilo que vem reflectido no Acordo é que os dias ser-lhe-ão atribuídos de acordo com a sua escala de trabalho, devendo comunicar antecipadamente a mesma ao outro progenitor.

Pelo que, mesmo que o pedido de horário flexível fosse legalmente admissível, a s/ pretensão de ter um horário fixo durante os dias de semana (com o horário entre as 15.00h-21.30h) e folgas fixas aos fins de semana, não se coaduna com o descrito no Acordo da Regulação do Poder Paternal (já que a menor só passa dois dias da semana com V. Exa., sendo esses dois dias forçosamente coincidentes com os seus dias de folga previamente definidos).

Para além disso, o pedido nunca poderia acolher uma vez que pretensão de V. Exa. é fixar as folgas “à sexta-feira, sábados e domingos”. Como V. Exa. bem saberá—já que isso resulta expressamente do

seu contrato de trabalho e do CCT aplicável — os trabalhadores têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório, portanto nunca poderia ter como folgas fixas três dias por semana (sextas-feiras, sábados e domingos).

Acresce que, do seu contrato de trabalho resulta, igualmente, que terá de prestar o seu trabalho ao longo de cinco dias da semana, nos termos do art. 106.º do Código do Trabalho, pelo que nunca poderíamos impactar o período normal de trabalho e o descanso complementar e obrigatório dos demais trabalhadores. (...)"

1.5. Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, em **29 de março de 2024**, alegando para o efeito o seguinte:

"(...) No dia 26 de Março recebi a vossa resposta ao meu pedido de horário flexível, ora a vossa resposta configura uma intenção de recusa ao meu pedido.

Como resulta inequivocamente do pedido de horário flexível que formulei em 15 de Março de 2024, para fazer face às minhas necessidades de conciliar a minha vida profissional com a minha vida familiar, inerente à minha condição de mãe de uma filha menor de 5 anos, com guarda partilhada, solicitei que me fosse organizado um horário de segunda-feira a sexta-feira, com início às 15:00 horas e termo até às 21:30 horas, sendo que as respectivas folgas sejam fixas à sexta-feira, sábados e domingos, nos fins de semana que tenho a guarda da minha filha, cumprindo deste modo o meu horário semanal de 20 horas.

Solicitei esse horário, que está compreendido dentro do horário de funcionamento do estabelecimento e dos turnos existentes.

Assim o nº1 deste artigo 200º do CT dispõe "entende-se 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" e o nº 2 do mesmo artigo e cita-se diz "o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal"

Neste sentido cumpro com todas as normas do código do trabalho a que me encontro obrigada e solicitei um horário para vigorar até ao seu limite legal (12 anos), no entanto é intenção da empresa é recusar o horário flexível que solicitei, o que não obedece aos ditames legais exigíveis, cabendo-lhe porém cumprir com a remessa do presente parecer à CITE, para que essa Comissão, no âmbito das suas competências, se pronuncie como lhe compete, Isto, caso a empresa não reveja esta situação do meu pedido, pois estou em querer que a resposta que me foi entregue configura uma recusa ao meu pedido de Horário Flexível de trabalho que inicialmente elaborei.

Aproveito para esclarecer que conforme definido no Acordo de Regulamentação das Responsabilidades Parentais a minha filha passará comigo dois dias por semana, em semanas alternadas, com pernoita, coincidentes com a minha folga, tendo de comunicar ao pai até ao dia 8 de cada mês quais as folgas.

Ora, a residência do pai e escola frequentada pela minha filha distam cerca de 80 kms da minha residência, tendo decidido, com o pai, que no interesse da menor, fosse preferível passar comigo os fins de semana e evitar deslocações diárias para a escola com todo cansaço que comportaria para a menor. Assim a menor é me entregue pelas 18 horas de sexta-feira, pernoita duas noites na minha casa e é entregue ao pai no final da tarde de domingo.

Pelo exposto, reafirmo o pedido de Horário de Trabalho Flexível apresentado, organizado de segunda-feira a sexta-feira, com início às 15:00 horas e termo até às 21:30 horas, sendo que as respectivas folgas sejam fixas à sexta-feira, sábados e domingos, nas semanas que tenho a guarda da minha filha. (...)"

1.6. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpro 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 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. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar 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.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

2.31. 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.

2.32. 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.

2.33. 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)].

2.34. 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.

2.35. 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.**

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo 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.**

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência à sua filha nascida em 20.06.2015, com quem declarou viver em comunhão de mesa em regime de residência alternada com o outro progenitor. Neste pressuposto propõe que o horário de trabalho seja elaborado, de segunda-feira a sexta-feira, com início às 15:00 horas e termo até às 21:30 horas, com folgas fixas à sexta-feira, sábados e domingos, nos fins de semana que tem a guarda da filha, declarando assim cumprir o período normal de trabalho semanal de 20 horas, a que se encontra vinculada, tudo enquanto se verificar a impossibilidade de conciliar outro horário com a responsabilidade de acompanhar a filha menor, e a partir do dia 19 de Abril de 2024.

2.38. Da conjugação do pedido da trabalhadora com os elementos que o instruem, em particular a ata da conferência de pais de 12 de Setembro de 2019 realizada no processo de alteração da regulação das responsabilidades parentais que correu termos no Juízo de Família e Menores de Leiria, concluímos que, sem prejuízo do exercício em comum das responsabilidades parentais relativas aos actos de particular importância para a vida da criança, a filha da requerente, com 8 anos de idade, se encontra a residir habitualmente com o progenitor, encontrando-se estabelecido um regime de convívios com a mãe, aqui requerente, que coincide com as suas folgas: “a criança passará dois dias por semana com a mãe, com pernoita, coincidentes com as folgas desta, sendo que a mãe comunicará ao pai, até ao dia 8 (oito) de cada mês, quais esses dias, sem prejuízo dos horários de descanso e atividades da criança. O pai irá buscar a filha a casa da mãe e a mãe entregá-la-á em casa do pai.”

2.39. A determinação da residência da criança com o pai significa que, em concreto, não existe um regime de residência alternada, no qual, diversamente, a residência da criança é confiada a ambos os progenitores que, de forma mais ou menos equitativa, dividem entre si, em períodos semanais ou quinzenais, a residência com a criança. Nestas situações, aliás

tuteladas no âmbito da composição dos agregados familiares, não existem dúvidas de que cada um dos progenitores vive em comunhão de mesa e habitação com a criança, nos períodos de tempo em que a residência da mesma lhes está confiada.

2.40. Esse não é, porém, o caso da requerente a quem foi fixado um regime de convívios semanal com a menina que não coincide com uma situação de comunhão de mesa e habitação.

2.41. A comunhão de mesa e habitação está relacionada com o conceito de economia comum para o qual contribui a existência de uma vivência comum de entreaajuda e partilha de recursos. Ora, no caso concreto, **a criança não pertence ao agregado familiar da requerente.**

2.42. Tal circunstância não permite enquadrar a situação em análise do âmbito de aplicação dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho que exigem, como requisito essencial, a comunhão de mesa e habitação do/a trabalhador/a requerente com o(s)/a(s) filho(s)/a(s) com idade inferior a 12 anos.

2.43. Em face do que, não podendo proceder o pedido da trabalhadora, fica prejudicada a análise da intenção de recusa da entidade empregadora.

2.44. Sem embargo, ressalve-se, que, no âmbito do seu poder de direção, a entidade empregadora deve sempre 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 o seu caso específico e as condições que lhe estão associadas, 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.

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 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, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 8 DE MAIO DE 2024,
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA
DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**