

PARECER N.º 592/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/2521/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **30 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 Técnica de Diagnóstico e Terapêutica.

1.2. A trabalhadora remeteu um primeiro pedido, no dia **3 de abril de 2024**, elaborado nos seguintes termos:

“(…)..., (...), com a categoria de Técnica de Diagnóstico e Terapêutica (Lic.) II, em exercício de funções desde 2011 no ...(Serviço de Medicina Física e Reabilitação) vem, muito respeitosamente, requerer a que V/Exa. se digne a autorizar a requerente a exercer as suas funções em horário fixo, de 2ª a 6ª feira, no período compreendido entre as 7h30 e as 14h30.

Esta solicitação vem no âmbito de que a Requente tem a seu cargo filho de 1 ano, o qual necessita ainda bastante dos seus cuidados, tendo em conta a sua tenra idade, principalmente no final do dia e aos fins-de-semana. Isto porque, tendo em conta o encerramento das creches nesse período, e visto que o pai tem horário de trabalho distribuído de forma rotativa de 2ª a domingo (anexo comprovativo), a requerente é a única que durante esse intervalo pode assegurar os cuidados ao mesmo. Para além disso, o motivo prende-se também face à assistência necessária como mãe, nomeadamente no acompanhamento de actividades extracurriculares (natação aos sábados). A rede de apoio, nomeadamente os avós, para além de ainda estarem também a exercer as suas funções laborais, têm condições de saúde que não permitem a assistência a um bebé na sua plenitude, nem todos têm carta de condução, sendo que alguns habitam longe. Assim e com base na legislação laboral em vigor, tendo filho menor de 12 anos, pelo que nos termos da lei, artºs 56 e 57 da lei 7/2009 (Código de Trabalho), que à exponents assiste o direito a um horário ajustado para que possa acompanhar o seu filho, neste caso de 1 ano de idade. Face ao exposto, vem requerer que V/Exa. se digne a autorizar a requerente a efectuar sempre o horário fixo, supra citado. (...)”.

1.3. A este pedido, a trabalhadora junta uma declaração comprovativa da atividade profissional do outro progenitor.

1.4. No dia 5 de abril de 2024, a trabalhadora entregou novo pedido, assim formulado:

“(…)...., colaboradora (...), com a categoria de Técnica de Diagnóstico e Terapêutica, em exercício de funções desde 2011 no ...(Serviço de Medicina Física e Reabilitação) vem, muito respeitosamente, requerer a que V/Exa. se digne a autorizar a requerente a exercer as suas funções em horário, de 2ª a 6ª feira, no período compreendido entre as 7h30 e as 14h30 (turno da manhã), com folga aos fins de semana e feriados, havendo uma flexibilidade de 20/30 minutos no horário de entrada (que se repercutirá no horário de saída, perfazendo a requerente as suas habituais 7h diárias), tendo o conta o explanado de seguida.

A solicitação de horário, de 2ª a 6ª feira, no período compreendido entre as 7h30 e as 14h30 “(turno da manhã)”, com folga aos fins de semana e feriados, surge no âmbito de que a requerente tem a seu cargo um filho de 1 ano (15 meses). A justificação para este requerimento baseia-se no encerramento das creches ao final do dia/fim de semana/feriados e no facto de que o pai, para além de prestar serviços independentes de horário variável (recibos verdes), tem também contrato de trabalho dependente em horário distribuído de forma rotativa de 2ª feira a domingo (anexo comprovativo). Assim, a requerente é a única que, durante esse intervalo pode assegurar os cuidados ao seu filho. Para além disso, o motivo prende-se à necessidade de acompanhamento do mesmo às atividades extracurriculares (natação aos sábados). A solicitação de “...flexibilidade de 20/30 minutos no horário de entrada...”, prende-se com o facto da creche do filho da requerente, localizada em ..., abrir às 7h45, pelo que impossibilita a mesma de estar às 7h30 ao Serviço. O facto de o pai ter horário de trabalho distribuído como supramencionado, impede o mesmo de assegurar o transporte do seu filho. De momento este problema não se coloca porque a requerente ainda está a fazer as 5h de licença de amamentação, mas pretende solucionar antecipadamente o seu regresso ao horário normal de trabalho.

Relativamente à nossa rede de apoio familiar, nomeadamente os avós, não poderão ser considerados como solução. No caso da avó paterna, esta reside longe (Espinho) e o avô paterno já faleceu. No caso dos avós maternos, ainda se encontram em idade laboral e a exercer funções, para além do que têm condições de saúde que não permitem a assistência a um bebé na sua plenitude e apenas um deles tem carta de condução.

Assim, com base na legislação laboral em vigor, nos termos da lei, artºs 56º e 57º da Lei 7/2009 (Código de Trabalho), que explicita “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...” e face ao exposto, a requerente solicita que V/Exa. se digne a autorizar a mesma a efetuar o horário supra citado. (...)”

1.5. A entidade empregadora veio, em 22 de abril de 2024, manifestar intenção de recusar o pedido formulado, nos termos que seguem:

“(…) Na sequência das suas comunicações dos passados dias 3 e 4 de abril de 2024 em que solicita a possibilidade de fixar o seu horário de 2ª a 6ª feira, no período compreendido entre as 7h30 e as 14h30, com uma flexibilidade de 20/30 minutos no horário de entrada, vimos por este meio informar que é intenção da Mesa da Administração aprovar o pedido de fixar o horário de 2ª a 6ª feira, não sendo, no entanto possível fixar o horário das 7h30 às 14h30 com flexibilidade de 20/30 minutos no horário de entrada. Com efeito, e como é do seu conhecimento, o serviço, atualmente, inicia o seu funcionamento às 7h30 da manhã. O facto de não poder iniciar a jornada de trabalho a essa hora irá causar vários transtornos ao serviço, nomeadamente:

- impacto no normal funcionamento do serviço de MFR, uma vez que não é possível esticar o horário de atendimento ao final do dia, pois iria colidir com os restantes

tratamentos planeados, por não existirem espaços físicos que permitam o funcionamento do horário da tarde e da manhã em simultâneo;

- impacto na segurança do doente e no rigor e competência clínica, sendo que o trabalho e ação do Fisioterapeuta não pode ser substituído pelo trabalho de um auxiliar, pelo que não seria possível ser o auxiliar a iniciar o tratamento dos utentes, nem os colegas assegurarem os utentes da colaboradora Tatiana, uma vez que também têm os próprios utentes para tratar.

Face ao exposto, a Mesa da Administração tenciona decidir favoravelmente à fixação do horário de 2ª a 6ª feira, no período da manhã, sendo a sua hora de entrada e saída estritamente dependente da hora de entrada em funcionamento do serviço (...).”

1.6. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo responder aos fundamentos da intenção de recusa.

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

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida

profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. A **Carta Social Europeia Revista**, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

2.7. Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder

a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.9. Por fim, referimos ainda que o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente **o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada**.

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar** o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo

à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que *“o horário flexível, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), deve: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”*.*

2.22. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar **até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia**, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, **em média** de cada período de **quatro semanas**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.24. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração

não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. 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 ao filho com 15 meses de idade, propondo que o seu horário seja elaborado de 2ª a 6ª feira, no período compreendido entre as 7h30 e as 14h30 (turno da manhã), com folga aos fins de semana e feriados, havendo uma flexibilidade de 20/30 minutos no horário de entrada (que se repercutirá no horário de saída, perfazendo a requerente as suas habituais 7h diárias), uma vez que a creche frequentada pela criança é sita em ..., e com horário de funcionamento a partir das 7h45, o que a impossibilita de estar às 7h30 ao Serviço. Refere a trabalhadora que não tem rede familiar alternativa que lhe permita assegurar o transporte da criança.

2.38. Da conjugação dos elementos que instruem o processo constatamos que a entidade empregadora aceita fixar o horário de 2ª a 6ª feira, no turno da manhã, conforme solicitado,

rejeitando apenas a pretendida autorização para tornar flexível a hora de entrada que nunca seria às 07h30, mas sempre depois das 07h45 em função do horário da creche.

2.39. Significa, em bom rigor, que o pedido da trabalhadora não é exatamente para ficar no turno da manhã, das 07h30 às 14h30, mas, na melhor das hipóteses, das 07h45 às 15h00, possibilidade que é rejeitada pela entidade empregadora.

2.40. De todo o modo, diga-se que o pedido da trabalhadora, sem prejuízo da referida indefinição dos limites dos tempos de trabalho efectivamente proposto, não cumpre os requisitos de admissibilidade do pedido de horário flexível, na medida em que não declara, nem comprova, a comunhão de mesa e habitação a que se refere o artigo 57º, nº 1, al.b) i) do Código do Trabalho. A trabalhadora refere que tem um filho a seu cargo, expressão que nos previstos termos legais não nos permite inferir a comunhão de mesa e habitação.

2.41. 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 ... que, querendo, poderá a todo o tempo apresentar novo pedido devidamente instruído quanto aos requisitos legais da sua admissibilidade.

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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 22 DE MAIO DE 2024,
COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS
TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN),
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA
DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**