

PARECER N.º 26/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º CITE-FH/3077/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por comunicação eletrónica, no dia **10 de dezembro de 2021**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **19 de novembro de 2021**, e através dele solicitou, nos termos do artigo 56º do CT, autorização para prestar a sua atividade laboral em regime de horário flexível, para prestar assistência e acompanhamento aos seus filhos, alegando com relevo para a presente apreciação:

1 – Que tem dois filhos melhores, nascidos respetivamente em 2 de janeiro de 2019 e 20 de janeiro de 2014;

2 – Que o seu cônjuge exerce profissionalmente funções operacionais como bombeiro sapador, em regime de trabalho por turnos, e com dever de disponibilidade permanente;

1.3. A trabalhadora propõe assim que o seu horário “(...) seja compreendido entre as 08h30 e as 17h30, com descanso semanal ao fim de semana, e com início a partir de janeiro de 2022.

1.4. A trabalhadora justifica a necessidade ter descanso semanal ao fim de semana em razão dos horários do outro progenitor, necessitando assim de assegurar a prestação de cuidados aos menores durante este período.

1.5. A trabalhadora junta ao seu pedido (1) uma declaração do Centro Social da Paróquia de ... comprovativa da frequência dos menores e horário de funcionamento da creche, e ainda (2) uma declaração comprovativa da situação profissional do marido e pai das crianças.

1.6. No dia **06 de dezembro de 2021**, a entidade empregadora acima identificada, remeteu, por carta registada, a sua intenção de recusa do pedido da trabalhadora, nos termos do nº 1 da cláusula 26º do Acordo de Empresa publicado no BTE nº 31 de 22 de agosto de 2016 (AE), na sua versão atualizada e do artigo 56º e ss. do Código do Trabalho, e com fundamentos que assim sintetizamos:

1. A trabalhadora exerce funções correspondentes à categoria profissional de Empregada de Distribuição Personalizada no ... (Hospital de ...).
2. O ... celebrou um Protocolo com o Hospital de ... para prestação de serviço de fornecimento de refeições, sendo que esta prestação funciona diariamente de segunda a domingo, incluindo feriados, ou seja, 365 dias do ano.
3. Considerando que o cocontraente do ... é um hospital do ..., o referido fornecimento de refeições deve assumir-se como prestação de interesse publico.
4. A prestação de serviços a que a trabalhadora se encontra afecta reveste caracter de necessidade social impreterível, que não pode deixar de ser satisfeita e que é inadiável.
5. Ao abrigo do referido protocolo e da relevância do interesse publico nele assumido, o Hospital de ... procede, de forma sistemática, à avaliação e controlo da prestação.
6. Está inclusivamente 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.
7. Para assegurar a prestação do serviço, o ... necessita de um determinado número de trabalhadores a praticar os seguintes horários:
 - a) Das 07h00 às 15h30;
 - b) Das 08h00 às 16h30;
 - c) Das 11h30 às 20h00;
 - d) Das 13h30 às 22h00;

De forma a acautelar a distribuição de refeições aos doentes, cumprindo os pressupostos do horário e procedimentos estabelecidos pelos ...

8. Ao sector de copas, empratamento para prestação de serviços, devem estar afectos 45 trabalhadores de 2ª a 6ª feira, e 44 trabalhadores aos fins de semana e feriados;
9. Diariamente e em cada turno, em conformidade com os horários supra referenciados, são necessários:
 - a) 9 trabalhadores das 07h00 às 15h30;
 - b) 6 trabalhadores das 08h00 às 16h30;
 - c) 1 trabalhador das 11h30 às 20h00;
 - d) 15 trabalhadores das 13h30 às 22h00;

10. Totalizando assim 16 trabalhadores no horário da manhã (07h00 às 15h30; 08h00 às 16h30; 11h30 às 20h00), e 15 trabalhadores no horário da tarde (13h30 às 22h00).

11. A atribuição do horário flexível requerido pela trabalhadora acarreta consequências negativas a diversos níveis, designadamente **ao nível dos trabalhadores**, já que traduz uma **redução de um elemento no elemento no turno da tarde**, e a presença de mais um elemento no turno da manhã, sendo que a elaboração da escala deste sector prevê a rotação do turno (manhã e tarde) de três em três semanas; o que significa que nas semanas em que a trabalhadora esteja escalonada para o turno da tarde haverá necessariamente menos um elemento, o que impõe a necessidade de um trabalhador passar a fazer o turno da tarde, pelo menos, mais 7 dias durante o mês de dezembro, ou mais dias, em função da rotação dos horários, sendo que um trabalhador passaria a realizar apenas o turno da tarde, isto é um horário fixo.

12. À data existem 6 trabalhadores em gozo de horário flexível, e para colmatar esta necessidade há 3 trabalhadores que realizam apenas o turno da tarde, pela preferência dos próprios, nos restantes dias, com redução de trabalhadores por escala, o horário da tarde é distribuído por 37 trabalhadores num total de 45.

13. Em consequência, a distribuição de horário para elaboração das escalas não é pacífica entre trabalhadores, provocando insatisfação dos mesmos, e necessariamente a colisão de direitos entre os trabalhadores na atribuição de descansos.

14. Há ainda a necessidade de pagamento de trabalho extraordinário para fazer face à ausência dos trabalhadores necessários para assegurar os turnos deficitários, o que para além da implicação com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores, faz acrescer custos aos ... que não são comportáveis.

15. Ao **nível da prestação do serviço**, o horário solicitado pela trabalhadora provoca atrasos e constrangimentos na distribuição e serviço de refeições, o que afecta as rotinas ao nível médico e de enfermagem; o aumento do número de serviços por trabalhador pode provocar no limite erros na distribuição personalizada de dietas, colocando em causa a saúde do doente e cirurgias marcadas, incumprimento dos planos de higienização implementados com aumento dos riscos inerentes à higiene e segurança alimentar e reclamações do associado por incumprimento do serviço protocolado.

1.7. Refere ainda a entidade empregadora, com relevo para a apreciação, que o horário flexível pretendido pela trabalhadora requerente não se enquadra no conceito definido no artigo 56º, nº 2 do Código do Trabalho.

1.8. Notificada a intenção de recusa, veio a trabalhadora, no dia **7 de dezembro de 2021**, apresentar a sua apreciação, o que fez nos termos do artigo 57º, nº 4 do CT, e por carta registada, manifestando, no essencial, a sua discordância relativamente aos fundamentos invocados, e reiterando a necessidade do horário flexível nos termos peticionados.

1.9. 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 a vida familiar 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, 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 e o desempenho 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. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora aqui requerente solicita a prestação de trabalho em horário flexível, a partir de janeiro de 2022, de segunda a sexta-feira, entre as 08h30 e as 17h30, com descanso semanal ao fim de semana, para prestar assistência aos filhos.

2.36. Analisado o pedido da trabalhadora, conjugado com os documentos com os quais instrui o seu pedido, constatamos que **a mesma não menciona**, através de declaração ou documento comprovativo, que os filhos com ela vivem em **comunhão de mesa e habitação**.

2.37. Com efeito, o artigo 57º, n.1º, al. b) i) do Código do Trabalho, determina que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos: (...) b) Declaração da qual conste: i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;”

2.38. Como entende Francisco Liberal Fernandes (*in* O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, p. 40 e ss) o artigo 57º do Código do Trabalho regula quatro aspetos essenciais do procedimento indispensável ao exercício do direito de trabalhar em regime de horário flexível. “(...) O primeiro consiste no facto de ser ao trabalhador a quem cabe a escolha da modalidade de trabalho que pretende usufruir (...). O segundo tem a ver com a indicação dos elementos que o trabalhador deverá apresentar à entidade empregadora no caso de pretender trabalhar a tempo parcial ou em horário flexível. (...) O terceiro diz respeito ao procedimento no caso de o empregador recusar a pretensão do trabalhador (...) O quarto

aspecto está relacionado com as formas através das quais se considera aceite pelo empregador o requerido pelo trabalhador (...)"

2.39. É justamente no contexto dos elementos que o/a trabalhador/a deve apresentar à entidade empregadora que assentam, em nosso entendimento, os requisitos de admissibilidade formal do pedido.

2.40. Temos entendido que tal requisito se mostra preenchido quer com a declaração expressa do/a trabalhador/a requerente, como com uma declaração emitido por entidade competente para atestar a composição e residência do agregado familiar.

2.41. Todavia, no caso em apreço, a trabalhadora não faz, em concreto, qualquer referência à comunhão de mesa e habitação com as crianças, nem junta qualquer documento que nos permita inferir tal declaração.

2.42. Não o fazendo, e sem prejuízo de poder voltar a elaborar novo pedido que contemple expressamente esta declaração, assim como os demais elementos legalmente exigidos, **é nosso entendimento que não estão reunidos os requisitos formais para que possa ser acolhida e analisada a pretensão da trabalhadora.**

2.43. Sem embargo, impõe-se esclarecer a entidade empregadora - que entende que o pedido de horário flexível com folgas fixas/descansos semanais fixos, tal como configurado pela trabalhadora, não se enquadra dentro da noção legal de horário flexível nos termos do artigo 56º do CT – que não acompanhamos este entendimento, como acima já fizemos referência nos pontos **2.26 a 2.28** que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt, do qual se retira que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”

2.44. Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em www.dgsi.pt que «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de

certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

2.45. E mais recentemente no Acórdão do Supremo do Tribunal Administrativo de 18.11.2021 disponível em www.dgsi.pt que refere ser “(...) conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira. (...) A entidade empregadora, quando considere que a não prestação de serviço em todos os fins de semana do ano afecta o funcionamento do serviço de um modo que não é possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, deve explicar fundadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.”

2.46. Repare-se, aliás, que, como já referimos o artigo 56º do Código do Trabalho é corolário do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado no artigo 59º, nº 1, al. b) da Constituição da República Portuguesa, pelo que essa conciliação não é, nem pode, ser restrita a um dia específico da semana, em consonância com as próprias definições legais de período normal de trabalho e de horário de trabalho previstas respetivamente nos artigos 198º e 200º do Código do Trabalho, e que estão subjacentes aos artigos 56º e 57º do mesmo diploma.

2.47. Acresce que, do nosso ponto de vista, na esteira da jurisprudência que vimos citando, o artigo 56º nº 2 do Código do Trabalho não distingue, na sua formulação legal, quais os dias da semana relativamente aos quais o/trabalhador/a pode escolher “(...) dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (...)”, pelo que, nos termos das mais elementares regras de interpretação jurídica (artigo 9º C. Civil), onde o legislador não distingue não cabe ao interprete distinguir (“*ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus*”).

2.48. De todo o modo, e em face do que expusemos, torna-se imperioso concluir que não estão reunidos os requisitos formais para que possa ser acolhida e analisada a pretensão da trabalhadora, pelo que, e por imperativo legal, resultaria inútil a apreciação dos

constrangimentos invocados pela aqui entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

3.1. A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... **que, querendo, poderá apresentar novo pedido que observe todas as formalidades legais de que depende a 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 pela trabalhadora, 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 05 DE JANEIRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA