

## PARECER N.º 537/CITE/2021

**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/2648/2021

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, por carta registada com aviso de receção, no dia **24 de setembro 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 **1 de Setembro de 2021**, por email dirigido ao Departamento de Recursos Humanos, que parcialmente transcrevemos:

“no seguimento do meu telefonema com a senhora hoje 01 de setembro de 2021 pelas 11h.06m, venho por este meio enviar, como solicitado por vossa excelência, o email com o pedido de alteração de horário de trabalho e consequente mudança de polo ou unidade, ou seja, passagem para o horário das 06h00 às 14h30, e mudança do polo 3 para a ...

O pedido inicial enviado por email foi no dia 02 de junho de 2021 para o Departamento de Recursos Humanos com a mesma informação, e com outro email no dia 16 de junho de 2021, os mesmos seguem em anexo, para que não surja qualquer dúvida ou indicação de nunca ter sido efetuado atempadamente qualquer pedido.

Passo a informar os motivos que me levam a fazer este pedido de flexibilidade de horário de trabalho e mudança de polo.

Tenho dois meninos gémeos com 14 meses de idade (como é do conhecimento da entidade patronal), frequentam creche/berçário, e o horário de trabalho que me é compatível fazer é o das 6h às 14h30, uma vez que no período da tarde tenho de ser eu a ir busca-los à creche, porque o pai não tem horário flexível para os ir buscar.

Outro motivo é a dependência de transporte que tenho de dividir com a minha mãe (...), colaboradora n.º... que está a trabalhar no horário das 6h às 14h30.

Estes são os motivos pela qual solicitei o pedido.

Estranho é desde junho de 2021, data do pedido inicial, ninguém mostrar interesse em resolver o assunto, mesmo com pedidos de pessoas externas á empresa, bem como pedidos da minha mãe para com a senhora.

Depois disto tudo a senhora ainda me diz ao telefone que está difícil.

Dando uma olhada pela Lei n.º 7/2009- artigo 56.º (Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares), fico com a ideia que a flexibilidade de horário é legal, sendo devidamente fundamentada e justificada e, isso, acho que já o fiz por várias vezes.(...)"

**1.3.** Em suma, a trabalhadora declara, com relevo à matéria para apreciação, que é mãe de duas crianças gémeas com 14 meses de idade, propondo que o horário de trabalho seja elaborado entre as 06h00 e as 14h30, por ser aquele que se mostra compatível com as suas exigências familiares, designadamente para ir buscar às crianças à creche.

**1.4.** A entidade empregadora entregou à trabalhadora requerente, em mão, no dia **14 de setembro de 2021**, a resposta ao pedido formulado, manifestando **a intenção de o recusar**, nos termos que se transcrevem:

(...) vem, quanto ao assunto em referencia, acusar a receção do mesmo e esclarecer que, face ao teor do pedido efetuado, o que V. Exma. pretende é, de facto, ser colocada (ou transferida) para outra empresa, mais concretamente na ..., e não, um verdadeiro HT flexível.

Contudo, e conforme já lhe foi adiantado, por diversas vezes, na empresa ... haviam 4 horários (manhã, tarde, noite e normal), mas no início do mês de julho terminou o turno da noite e os colaboradores foram alocados aos horários restantes, pois verifica-se uma redução de trabalho na ..., motivo pelo qual não se pode aceder ao seu pedido de transferência para outra empresa.

Ainda assim, e por mera cautela, a entender-se que o que V. Exa. pretendia (que não é o caso) era um HT Flexível, então, vimos informar V. Exa. que, quanto à fixação de um horário de trabalho nos termos e para os efeitos do disposto no número 1 do artigo 56º do Código do Trabalho, cumpre desde já salientar que a mesma APENAS foi feita no e-mail a que se responde, ou seja, a 01.09.2021 e não antes, como V. Exa. pretende, quando jamais se referiu à situação regulada pelo n.º 1 do artigo 56º do CT (veja-se pelos próprios cabeçalhos das missivas anteriores). (....)

No entanto, desde já adiantamos que V. Exa. bem sabe que nesta empresa inexistente o HT pretendido, o qual apenas existe na ... (06:00 às 14:30) e como não há necessidade de contratar mais colaboradores para aquela empresa, a ... não pode proceder à colocação de V. Exa. em outra empresa, ate porque isso implica o acordo de ambas, bem como a

necessidade da outra empresa ter mais colaboradores, o que não sucede, antes pelo contrário.

Já quanto à organização dos HT, e como decerto V. Exa. saberá, a ... está dividida em Polos, nos quais se praticam diversos horários de trabalho, e onde estão colocadas as centenas de trabalhadores ao serviço da mesma, sendo que:

- na unidade da [REDACTED]
  - o 8h00 às 16h40 – temos 389 colaboradores (setor Polo 3 e Polo1), o horário em que V. Exma. está incluída.
  - o 8h10 às 16h50 – temos 283 colaboradores (setor da costura)
  - o 8h00 às 17h10 – temos 82 colaboradores ([REDACTED], Armazéns, qualidade, manutenção)
  - o 9h00 às 18h10 – temos 40 colaboradores (setor administrativo/escritórios)
  
- Na unidade da [REDACTED]
  - o 8h00 às 16h40 – temos 321 colaboradores (setor Montagem)
  - o 8h00 às 17h10 – temos 59 colaboradores (Armazéns, qualidade, manutenção)
  - o 9h00 às 18h10 – temos 9 colaboradores (setor administrativo/escritórios)
  - o 06h30 às 14h30 – temos 20 colaboradores (Carpintaria)
  - o 14h30 às 23h – temos 19 colaboradores (Carpintaria)
  
- Na unidade da [REDACTED]
  - o 8h00 às 16h40 – temos 178 colaboradores (setor Costura)
  - o 8h00 às 17h10 – temos 8 colaboradores (Armazém, Qualidade, manutenção)
  - o 06h30 às 14h30 – temos 6 colaboradores (Corte)
  - o 14h30 às 23h – temos 4 colaboradores (Corte)

Daqui resulta que na unidade da ... não existe a possibilidade de criar um horário das 6h00 às 14h30 uma vez que não temos ninguém para proceder abertura do Polo 3 e que a possa acompanhar na execução das tarefas, o que a oconer, implicaria que esta empresa iniciasse a sua produção diária às 06h00, criando um HT que não existe, e no qual seria apenas V. Exa. a trabalhar, sozinha, em toda a fábrica, pois os restantes 753 trabalhadores apenas entram às 08h, ou seja, duas horas depois da hora de entrada que V. Exa. pretende, o que é, obviamente, impossível, e economicamente inviável.

Assim, deverá V. Exa. continuar a cumprir com o HT em vigor, o qual é do seu inteiro conhecimento até ordens em contrário.

Não queremos terminar sem salientar que, no que respeita à elaboração de um horário de trabalho flexível, temos que para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o

n.º 1 do artigo 57.º do CT 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:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

O que a Exma. Sra. ... não cumpre! (...)”

**1.6.** Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora se tenha pronunciado relativamente à intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos do n.º 4 do artigo 57º do Código do Trabalho, e mais não constam do expediente quaisquer comunicações anteriores trocadas entre a entidade empregadora e a trabalhadora, como aquelas a que esta última se reporta no requerimento endereçado à empregadora, como tendo sido apresentadas no mês de junho de 2021.

**Cumprе 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.** 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.

**2.29.** 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.

**2.30.** É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar a 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)].

**2.31.** Apesar de normalmente introduzidos nas empresas com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem servir igualmente os objetivos da empresa ao melhorar a motivação e o desempenho.

**2.32.** 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.**

**2.33.** Resulta expressamente do quadro normativo que antecede 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 trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

**2.34.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora aqui requerente solicita a prestação de trabalho em horário flexível, com a entrada às 06h00 e saída às 14h30, alegando, com relevo para a

matéria em apreciação, que é mãe de duas crianças gémeas, com 14 meses, e que este é o horário que se mostra compatível com as suas exigências familiares, designadamente de saída das crianças na creche.

**2.35.** No que à formalização do pedido de horário flexível diz respeito, a entidade empregadora contesta o facto de o mesmo não cumprir os requisitos previstos no artigo 57º do Código do Trabalho, designadamente “a) a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; e a b) declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.36.** Quanto ao primeiro dos requisitos “a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável”, tem sido entendimento desta Comissão que, uma vez não declarando o/a trabalhador/a expressamente o prazo durante o qual e partir do qual pretende gozar de horário flexível, se deve considerar que o seu início deverá coincidir com os trinta dias decorridos após a apresentação do pedido, e deverá manter-se dentro do limite legal de idade da criança, seja até que a criança, ou no caso as crianças, atinjam os doze anos de idade.

**2.37.** Já relativamente ao segundo requisito “declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”, entendemos que se impõe a necessidade de declaração expressa, que não cumpre suprir com um alegado conhecimento de facto da situação familiar da trabalhadora.

**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 do pedido. E quanto a estes, ainda segundo o mesmo autor, “se o pedido não

estiver devidamente formulado, caberá ao empregador solicitar o respetivo aperfeiçoamento”, como de facto aconteceu, no caso em apreço, já que a entidade empregadora termina a intenção de recusa solicitando à trabalhadora a junção dos elementos que considera terem sido omitidos.

**2.40.** Este convite ao aperfeiçoamento do pedido não foi acolhido pela trabalhadora que poderia, querendo, no prazo de cinco dias legalmente determinados para que pudesse pronunciar-se quanto à intenção de recusa, complementar o pedido inicial, designadamente com a declaração de que as crianças com ela vivem em comunhão de mesa de habitação.

**2.41.** Não o fazendo, e sem prejuízo de poder voltar a elaborar novo pedido que contemple expressamente esta declaração legalmente exigida, é nosso entendimento que assiste razão à empregadora, e que não estão reunidos os requisitos formais para que possa ser acolhida a pretensão da trabalhadora.

**2.42.** Por via do que, e por imperativo legal, entendemos ser desnecessária, no caso em apreço, a apreciação das alegadas exigências imperiosas da empresa.

### III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto:

**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 ao trabalhador 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 trabalhador essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela trabalhador, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na

alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR **UNANIMIDADE** DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE OUTUBRO DE 2021, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.