

PARECER N.º 305/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 nº CITE-FH/1060/2022

I – OBJETO

1.1. A **CITE** recebeu, no dia **04 de abril de 2022**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções nos Serviços Farmacêuticos do ..., com a categoria de Farmacêutica Assistente.

1.2. O pedido da trabalhadora data de **12 de janeiro de 2022**, nos termos do qual, solicitou que, abrigo do disposto nos **artigos 56º e 57º do Código do Trabalho**, lhe fosse concedido horário flexível, prestar assistência a dois filhos menores, tendo por referencia os horários dos estabelecimentos escolares que frequentam, conforme documentos que junta.

1.3. A trabalhadora alega que o outro progenitor trabalha numa Farmácia em ..., com horários variáveis entre as 9h e as 21, incluindo sábados, domingos e feriados, conforme documento que também junta, e mais declara que não existe mais nenhum outro familiar que a possa substituir na prestação de cuidados às crianças.

1.4. Propõe assim que o horário seja elaborado de Segunda-feira a Sexta-feira (dias úteis), com entrada às 09h00 e saída às 16h00, e não figurando nas escalas dos serviços de prevenção, por impossibilidade de as assegurar.

1.5. A entidade empregadora, por comunicação eletrónica de **16 de março de 2022** dirigida à trabalhadora, manifestou **intenção de recusar** o pedido formulado com base na deliberação do Conselho de Administração de **10 de março de 2022**, e que assenta nos seguintes fundamentos:

“Veio a Exma. Sra. Dra. ..., Farmacêutica Assistente, solicitar autorização para realizar horário flexível ao abrigo do art.º 56º e 57º do Código de Trabalho, propondo-se a realizar horário de segunda a sexta-feira (dias úteis), com entrada às 09h e saída às 16h, não

figurando nas escalas dos serviços de prevenção, dizendo não poder assegurar-las.

Analisando o disposto no art.º 56 do Código de Trabalho, e considerando entendimento jurídico recentemente divulgado sobre o assunto em apreço, resulta claro que a proposta de horário efetuada pela requerente não cumpre o preceituado no art.º 56 do Código de Trabalho, designadamente no número 2, pelo que não há título jurídico bastante para que tal horário se autorize, sem prejuízo da produção de efeitos do pedido inicial poder ter ocorrido.

O que é solicitado é um horário especial e não um horário flexível nos termos do disposto no art.º 56, não existindo qualquer obrigatoriedade legal para que o ... o defira ao abrigo desse específico regime.

Mais a mais, é de salientar que, estando a trabalhadora em posto de trabalho de uma área assistencial, com obrigatoriedade de presença a tempo inteiro dentro do turno em que está escalada, não se afigura de todo compatível a função por si exercida com o regime previsto no art.º 56, claramente pensado para uma atividade não assistencial.

Ora bem, face ao disposto no art.º 56º, é totalmente incompatível com a prestação de cuidados a possibilidade de um profissional de saúde se poder ausentar do seu local de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída. Tendo em conta as regras das dotações seguras, e o facto de cada profissional de saúde escalado no ... fazer parte de uma específica equipa, será de todo inoportável que um elemento possa escolher a que horas entra e sai em cada dia e se naquele dia específico cumpre apenas 6 horas de trabalho ou dez horas de trabalho, ignorando a escala de trabalho estruturada para a prestação de cuidados.

Considerando as funções a que a requerente está afeta, indefere-se o solicitado por incumprimento do legalmente previsto no art.º 56 do Código de Trabalho e, também se recusa qualquer diferente modalidade de horário flexível, ao abrigo do disposto no art.º 57º, nº2 do Código de Trabalho, face aos fundamentos supra expostos.

Sem prejuízo do supra exposto, e numa lógica de promoção da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, propõe-se que, durante 1 ano a contar desde o dia 18.03.2022, seja atendido o solicitado pela requerente na elaboração das escalas de trabalho da equipa, sempre que possível e consentâneo com os interesses da equipa e com a melhor prestação de cuidados. (...)

1.6. Do expediente remetido à CITE faz parte a informação emitida pela Exma. Sra. Diretora dos Serviços Farmacêuticos, em 17.02.2022, nos seguintes termos:

“A Farmacêutica ... (...) veio requerer horário contínuo e fixo, de 2ª a 6ª feira, das 09h às 16h, pedindo também para não figurar nas escalas de prevenção.

O horário dos Serviços Farmacêuticos da Unidade de ... é:
8h-22h todos os dias do ano

Prevenção das 22h-08h assegurado por Farmacêutico, todos os dias do ano.

Há mais duas colegas com Horário fixo uma delas com redução de carga horária.

(...)

Compreendendo as razões apontadas pela colega e não querendo de modo algum ir contra os direitos legais que alega, não posso deixar de expressar a minha preocupação no sentido de ser muito difícil assegurar o horário dos fins - de - semana e feriados bem como as tardes (15h-22h).

Pelo exposto venho propor se isso for possível revisão destes os horários fixos anteriormente referidos e que estes três elementos colaborem cada uma num dia de fim -de -semana e uma tarde por mês, comprometendo-me a escalar de acordo com as disponibilidades de cada uma das colegas, será assim mais fácil e mais justo fazer um horário sem ter que recorrer ao perdo de contratação de mais elementos para a equipa de farmacêuticos desta Unidade para que se possa assegurar o horário dos Serviços Farmacêuticos.”

1.7. Notificada da intenção de recusa, a trabalhadora veio pronunciar-se por requerimento apresentado no dia **21 março de 2022**, o que fez nos termos do n.º 4 do artigo 57º do Código do Trabalho, e nos seguintes termos:

“(...) A trabalhadora vem pelo presente solicitar uma nova uma apreciação ao abrigo do n.º 4 do art.º 57º, da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, tendo em visto de exercer o poder paternal;

- O parecer emitido pela Unidade de Gestão de Colaboradores alega que a proposta de horário efetuada não cumpre o preconizado no art.º 56.º, n.º 2 do Código de Trabalho, no entanto, a solicitação de horário de entrada e saída ao serviço à mesma hora tem como objetivo minimizar alterações ao normal funcionamento dos Serviços Farmaceuticos. Desta forma, os Serviços Farmaceuticos sabem em que horário a requerente está disponível para exercer as suas funções no sector onde se encontra integrada;

- Também não é encontrada referência no art.º 56.º relativamente ao tacto de ser aplicável apenas a atividade não assistencial.

- O horário solicitado é um dos horários exercidos nos Serviços Farmacêuticos, inclusive no sector onde exerce funções. Não pretende ausentar-se do local de trabalho, nem cumprir dias de 6 horas de trabalho nem dias de 10 horas de trabalho, como foi argumentado no parecer emitido. Sem pretender ir contra o disposto no n.º 4 do art.º 56º, a requerente compromete-se a cumprir com a pausa para almoço para não ultrapassar as 6 horas de trabalho diário consecutivo.

- No que respeita à recusa de qualquer diferente modalidade de horário flexível, ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º do 57º do Código do Trabalho que remete para exigências imperiosas do funcionamento da empresa, informa-se que a requerente consiste em 4,2% dos farmacêuticos adstritos aos Serviços Farmacêuticos na Unidade de ...

do ... Informa-se também que desde Fevereiro de 2021 houve uma diminuição em escala, por motivo de reorganização interna do serviço do número de farmacêuticos de dois para um a assegurar o turno da tarde nos dias úteis. (...)"

1.8. Não existem quaisquer outros factos ou documentos, alegados ou juntos pelos intervenientes que cumpra apreciar.

Cumpra 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. 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. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em horário flexível para prestar assistência aos filhos menores idade, propondo um horário elaborado De Segunda-feira a Sexta-feira (dias úteis), com entrada às 09h e saída às 16h, e não figurando ainda nas escalas dos serviços de prevenção, por não ter capacidade para as assegurar.

2.35. Como ferramenta legal disponível para concretizar a referida conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, ou as chamadas responsabilidades familiares, o horário flexível pode ser requerido por trabalhadores/as com filho(s)/a(s) menores de 12 anos ou, independentemente da idade, filho(s)/a(s) com deficiência ou doença crónica que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação.

2.36. No que respeita à formalização do pedido de horário flexível, o artigo 57º do Código do Trabalho refere expressamente 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; e b) Declaração da qual conste: i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;(…)”

2.37. No pedido aqui em análise a trabalhadora limita-se a requerer prestação de trabalho em regime de horário flexível, com mera indicação das horas de início da jornada de trabalho diária que melhor satisfazem as necessidades de conciliação da sua atividade profissional, por referência aos horários de funcionamento dos estabelecimentos escolares frequentados pelos filhos, cujos comprovativos junta.

2.38. Todavia, além destes comprovativos não existe qualquer referência ou indicação, seja por declaração da trabalhadora, ou documento do qual possa inferir-se as idades das crianças.

2.39. Na realidade, ainda quanto aos elementos essenciais do pedido, a trabalhadora não refere nem comprova, por qualquer meio, a existência de comunhão de mesa e habitação com filho(s)/a(s) menores de 12 anos ou, independentemente da idade, filho(s)/a(s) com deficiência ou doença crónica.

2.40. Entendemos, por isso, que não estão reunidas as condições de apreciação do pedido da trabalhadora requerente, desde logo porque o mesmo não reúne os requisitos de admissibilidade.

2.41. 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

aspectos 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 (...)”

2.42. É, por isso, 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.

2.43. Uma vez não sendo possível comprovar a comunhão de mesa e habitação entre a trabalhadora requerente e os filhos, e sem prejuízo de poder voltar a elaborar novo pedido que contemple expressamente estes elementos, é nosso entendimento que fica prejudicada a análise da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

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 ... que, querendo, **poderá, a todo o tempo**, formular novo pedido de horário flexível que cumpra todos os requisitos e condições de admissibilidade.

3.2. A empregadora deve, ainda assim, proporcionar ao/à trabalhador/a 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 ao/à trabalhador/a essa mesma conciliação, respeitando no caso concreto 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 67.º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE ABRIL DE 2022,
COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA SECRETÁRIA DE ESTADO
PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA
NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE
PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**