

PARECER N.º 246/CITE/2023

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/903/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, no dia **20 de fevereiro de 2023**, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ...

1.2. O trabalhador remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **03 de fevereiro de 2023**, na sequência, aliás, de uma comunicação anterior, remetida por email no dia 23 de janeiro de 2023, na qual dava conta da necessidade de prestar trabalho em regime de horário flexível para poder conciliar a prestação de atividade laboral com a residência alternada das filhas, fixada judicialmente no dia 18 de janeiro de 2023. Nesta comunicação anterior, o trabalhador solicitou informação sobre as formalidades necessárias para poder gozar do direito a trabalhar em regime de horário flexível, que fundamentos nos termos dos artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 120/2015, de 01/09), e aplicação por remissão do disposto na alínea f) do art.º 4.º, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

1.3. Com este enquadramento, no referido dia **03 de fevereiro de 2023**, o trabalhador informou que até ao final do mês de junho necessita de “às 6f e 2f fazer o horário das 8h30 as 16h30 ou ficar de folga nesses dias” e “ a partir de 1 de julho, em semanas alternadas, necessito de fazer sempre, o horário 8h30/16h30.”

1.4. O trabalhador juntou a ata da conferência de pais de 18 de janeiro de 2023.

1.5. A entidade empregadora, por comunicação eletrónica de **13 de fevereiro de 2023**, manifestou intenção de recusar o pedido do trabalhador, nos termos formulados, alegando para o efeito que:

“(…) Na ausência do envio da documentação solicitada, o seu pedido de flexibilidade não cumpre os requisitos legais, designadamente:

É omissis o pedido pois não indica qual o prazo para a duração do horário flexível, em inobservância do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT:

Não foi igualmente junta declaração em como o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme determina o ponto i) da alínea b) do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por não conter por não respeitar os requisitos legais, pelo que é recusado.

Acresce que V. Exa., exerce funções no ... e o ... em questão, é um dos três ... utilizado pela ... para abastecer as várias ... dispostas em todo o Portugal continental.

Em termos de organização interna, o ... funciona em exclusivo com dois (2) turnos diários fixos, de 2.ª feira a sábado: o primeiro turno das 6:30 às 14:30 horas e o segundo turno das 14:30 às 22:30 horas. De momento, o domingo é o dia de descanso obrigatório e o dia de descanso complementar é rotativo. Os horários praticados no centro de distribuição visam o abastecimento das lojas / supermercados, ou seja, são praticados os horários das 06h30 às 14h30 e das 14h30 às 22h30 (ou seja, em regime contínuo ao abrigo da cláusula 11.ª, n.º 9 do CCT celebrado entre a APED e a FPECES, aplicável à relação laboral em causa, fazendo com que o intervalo diário seja de apenas 30 minutos), para permitir a preparação dos pedidos de loja de um dia para o outro e assim garantir não só abastecimento regular e contínuo da mesma, mas também e sobretudo o rápido abastecimento dos produtos naturalmente perecíveis (tais como fruta, legumes, carne, peixe, etc.).

As lojas comunicam com o centro de distribuição, fazendo chegar o pedido de mercadorias de que necessitam, e o centro de distribuição nesse mesmo dia faz o planeamento das entregas em loja para o dia seguinte, lançando as lojas para preparação de acordo com as prioridades.

Desta forma, o turno da tarde pode arrancar desde logo o seu trabalho terminando os pedidos de loja desse mesmo dia, em caso de atrasos, e inicia a preparação dos pedidos do dia seguinte, para que os mesmos fiquem preparados para as primeiras entregas em loja, pelas 06h30.

O turno da manhã termina a preparação das encomendas do dia e caso estejam terminadas, inicia a preparação das lojas do dia seguinte e assim em diante.

O volume de entregas das encomendas em loja é distribuído ao longo do dia, primeira franja horária de entrega inicia às 07h00 e a última franja horária de entrega é pelas 23h00, por forma abastecer um maior número de lojas por dia e com a maior brevidade possível.

A realização dos turnos nos horários referidos é primordial para o objectivo central de entrega das mercadorias em loja, devido ao desfasamento de um dia para o outro, para compensar o atraso da preparação das lojas do dia anterior, bem como iniciar a preparação das lojas do próprio dia.

Toda a operativa do centro de distribuição está, como se referiu, assente na existência de dois (2) turnos fixos diários, os quais já estão organizados de acordo com as suas especificidades, ou seja, número de trabalhadores por turno, e funções a desempenhar.

Toda a operação é gerida através de um sistema informático, denominado ..., o qual está calibrado para operar em dois (2) turnos, fazendo a medição

com base nesse pressuposto do nível de produtividade e da gestão das necessidades imediatas para assegurar o cumprimento dos objectivos.

A estrutura hierárquica está também desta forma distribuída, ou seja, os responsáveis de área, que gerem as equipas de operativos, estão afectos aos dois turnos existentes.

Todos os horários que sejam efectuados num período diferente do estabelecido, têm de ser corrigidos manualmente, para não influenciar a produtividade de cada colaborador e conseqüentemente o seu prémio mensal e fazê-lo implicaria a destruição do modelo organizativo actual, pois nesse caso teríamos todos os colaboradores a trabalhar de acordo com uma organização (2 turnos fixos diários) e apenas 1 deles a operar sozinho num turno intermédio e em contra ciclo, com a possibilidade de outros trabalhadores virem exigir o mesmo tratamento diferenciado. Este tipo de situação também não permite que um colaborador tenha uma única chefia directa, uma vez que, o mesmo ficaria num horário, em que teria duas chefias, o que a nível organizacional poderá influenciar na gestão do dia-a-dia de trabalho, bem como de todas as situações inerentes à gestão de pessoal que teria de ser repartida.

V. Exa., está afeto ao primeiro turno, ou seja, entra às 06:30 e sai às 14:30 e neste momento exerce funções de operador de Segundo transmitiu, pretende um horário de trabalho compreendido entre as 8:30 às 16:30 horas. O pedido de horário flexível está desenquadrado da amplitude dos turnos existentes e implica, per si, a desregulação dos mesmos.

Quanto à possibilidade de efetuar um horário intermédio, conforme ficou explicado supra, tal não será possível, pois toda a organização do ... está assente na rotação do trabalho em dois turnos diários e fixos

Deste modo, e em suma, entende a ... que, devido

- i) ao não cumprimento dos requisitos legais e
- ii) a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que tem o ... em causa, organizado para funcionar em dois (2) turnos diários, não lhe pode ser atribuída a autorização para trabalhar em regime de horário flexível, pois isso implicaria que trabalhasse em contraciclo ao restante ..., não sendo possível atribuir-lhe funções para um período intermédio pois isso implicaria que alguém teria de assegurar o cumprimento do tempo anterior.(...)"

1.6. O trabalhador, por comunicação eletrónica de 13 de fevereiro de 2023, respondeu à entidade empregadora nos seguintes termos:

“A documentação solicitada na passada quinta feira, dia 9/02/2023, não foi enviada pois o atestado da junta ainda não está pronto, aguarda assinatura do presidente da mesma, motivo pela qual não vos enviei, e assim que estiver pronto, será enviada. Quanto ao acordão do tribunal, que ja vos foi enviado em emails anteriores, onde questioneei o que era mais necessario fazer e que documentação era necessaria. Recordo que, a documentação que me solicitam, foi pedida a uma 5ª Feira, tendo em conta os dias uteis, aguardo que esteja assinado pelo presidente da junta. Assim que o referido atestado estiver pronto, irei enviar-vos novamente o acordão do tribunal, e o atestado. Caso seja necessário mais alguma documentação, por favor, indiquem. (...)"

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

Cumprir analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

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

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

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

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

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

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou,

independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

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

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

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

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

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

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve:* a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração

igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;* c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas*”.

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

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

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

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

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

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

2.28. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta 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 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.

2.30. 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, o desempenho e a própria produtividade 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. No caso em apreço, o trabalhador requerente, remeteu uma comunicação eletrónica à entidade empregadora, informando a necessidade de até ao final do mês de junho necessitar de “às 6f e 2f fazer o horario das 8h30 as 16h30 ou ficar de folga nesses dias” e “a partir de 1 de julho, em semanas alternadas, necessito de fazer sempre, o horario 8h30/16h30, em virtude de ter filhos com idades inferiores a 12 anos, e pelo facto de, por decisão judicial proferida em janeiro de 2023, ter ficado determinada a residência alternada das crianças.

2.36. Ao pedido o trabalhador juntou a acta da conferência de pais de 18 de janeiro de 2023, nos termos da qual ficou determinada a residência alternada das crianças, a partir do dia 1 de julho de 2023.

2.37. Analisado o pedido do trabalhador, consideramos que o mesmo não cumpre os

requisitos de admissibilidade previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

2.38. Com efeito, o trabalhador não indica, no seu pedido, **a idade das crianças** de forma a que possamos subsumi-lo ao enquadramento legal do horário flexível aplicável a trabalhadores e trabalhadores com filhos/as com idades inferiores a 12 anos.

2.39. Do mesmo passo, do pedido do trabalhador não consta a **declaração de que os/as filhos/as vivem com ele em comunhão de mesa e habitação**. De resto, e em bom rigor, no momento em que o pedido é apresentado os/as filhos/as não vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente, já que, segundo a decisão judicial, a residência alternada só produzirá efeitos a partir de julho de 2023, e até ao fim de junho as crianças residem habitualmente com a mãe.

2.40. 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 (...)"

2.41. 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".

2.42. Este convite ao aperfeiçoamento do pedido não foi acolhido pelo trabalhador que poderia, querendo, no prazo de cinco dias legalmente determinados para que pudesse pronunciar-se quanto à intenção de recusa, complementar o pedido inicial.

2.43. Não o fazendo, e sem prejuízo de poder voltar a elaborar novo pedido que contemple nomeadamente 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 e analisada a pretensão do trabalhador, ficando igualmente prejudicada a apreciação da intenção de recusa.

III – CONCLUSÃO

Pelo 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ... **que poderá, querendo, e a todo o tempo, formular novo pedido que cumpra os requisitos legais de admissibilidade.**

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 ao trabalhador essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo mesmo, 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 15 DE MARÇO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DAS 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.