

## RESPOSTA A RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 226/CITE/2023

**Assunto: Resposta a reclamação do parecer n.º 226/CITE/2023, referente ao pedido de 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, n.º 1031-FH/2023, aprovado por unanimidade dos membros que compõem a CITE em 29/03/2023.**

**Processo n.º 1817 – RP/2023**

### I – OBJECTO

**1.1** Em 12.04.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico, de ... reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 29.03.2023, solicitado nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, relativo à intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., parecer esse que foi desfavorável à referida intenção de recusa atendendo a que o pedido se considerou aceite nos seus precisos termos, conforme dispõe o art.º 57º, nº8, c), do Código do Trabalho.

**1.2.** Na presente reclamação, a entidade empregadora vem referir o seguinte:

*“Exma. Senhora Presidente,*

*Na sequência da notificação do teor do despacho desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., e não se conformando com o seu teor, vem a entidade empregadora ... apresentar do mesmo*

## Reclamação

O que faz nos termos nos seguintes termos:

Os interessados têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

Nesses termos, e com base nos supra citados dispositivos legais, o ora Reclamante ..., não se conformando com o teor do parecer dessa entidade, vem agora demonstrar e fundamentar as razões pela quais se deverá deferir a intenção de recusa acima referida, dando-se por reproduzido tudo o anteriormente aduzido nos autos em apreço.

Assim,

No mencionado parecer, é referido por V. Exas. que "... o pedido cumpre os requisitos dos art.ºs 56º e 57º, nº1 do Código do Trabalho, nomeadamente, quando o trabalhador não indica o prazo previsto, se presume que solicita a prática do horário flexível pelo prazo máximo permitido, i.e., até o/s menor/es perfazer/em doze anos de idade. Refira-se ainda que tem sido entendimento pacífico desta Comissão que o requisito previsto no art.º 57., nº1 i), do Código do Trabalho, não exige a entrega de qualquer documento comprovativo de residência, bastando para tal a declaração unilateral do trabalhador, ainda que tácita, em como reside com os menores em comunhão de mesa e habitação."

Salvo o devido respeito, que é muito, permitam-nos referir que não concordamos com semelhante entendimento.

Com efeito, nem é entendimento pacífico da CITE que "... quando o trabalhador não indica o prazo previsto, se presume que solicita a prática do horário flexível pelo prazo máximo permitido...", como se retira do vosso Parecer n.º 256/CITE/2022, que refere, no ponto 2.31, que "...afere-se igualmente do pedido que a trabalhadora não foi indicado o prazo previsto de duração do horário solicitado, conforme determina a al. a) do n.º1 do artigo 57.º do CT."

Como também não é entendimento pacífico dessa instituição que "... o requisito previsto no art.º 57., nº1 i), do Código do Trabalho, não exige a entrega de qualquer documento comprovativo de residência, bastando para tal a declaração unilateral do trabalhador, ainda que tácita, em como reside com os menores em comunhão de mesa e habitação.", como consta do v/ Parecer n.º 26/CITE/2022, no qual V.ª Exas. referem, e bem, que "...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.”

Ora, bastará uma leitura do pedido do trabalhador ... para se verificar que este não cumpriu os requisitos legais exigíveis, pelo que terá, forçosamente, que ser emitido parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora.

Ainda que assim não entendesse, o que apenas se admite por mero dever de cautela, sempre se terá que deixar dito que, de acordo com o pedido que nos foi apresentado, o trabalhador ... pretendia que lhe fosse atribuído um horário de trabalho com horas fixas de início e termo da jornada diária de trabalho, com dias de descanso previamente definidos. O horário solicitado, em nossa opinião, que é diversa da de V.ª Exas., não corresponde a um “horário flexível” de acordo com o conceito do artigo 56º, n.º 2 do Código do Trabalho.

É certo que, de acordo com esta disposição, “entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário.”

Ora, resulta por demais evidente que o pedido apresentado pelo trabalhador não se enquadra neste conceito, não estando assim abrangido pelo disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Por estas razões, e pelas que acima seguem, mantemos o nosso entendimento relativamente ao pedido de horário apresentado pelo nosso trabalhador e à inexistência de qualquer obrigação legal de atribuição do horário pretendido.

Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, 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”.*

*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.*

*A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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.*

*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 indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º.*

*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.*

*Recorda-se o já anteriormente citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 18 de maio de 2020 (Proc. n.º 9430/18.0T8VNG.P1), que clarificou que: “I - O horário de trabalho corresponde à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal – artigo 200º, nº 1 do Código do Trabalho.*

*II - A determinação do horário de trabalho é uma manifestação do poder de direção do empregador – artigos 212º e 97º, ambos do Código do Trabalho.*

*III - O nº 1 do artigo 56º do Código do Trabalho consagra o direito do trabalhador ao horário flexível, estando o conceito de tal direito definido no nº2 do mesmo preceito, nos termos do qual se entende 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. Os limites dentro dos quais o trabalhador poderá escolher o horário serão os que decorrem do nº3. E, deste, resulta que é o empregador quem deve elaborar o horário em conformidade com o que nele se estipula.*

*IV - O mesmo preceito não confere ao Trabalhador o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível.”*

*É doutrina maioritária dessa Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada 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.*

*Importa, no entanto, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.*

*Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.*

*O que se sucede, na prática e na realidade, é que o ora Reclamante terá que substituir o trabalhador por 12 anos, atendendo a que um dos menores tem meses de idade, substituição essa que nunca será justa para os restantes colegas do trabalhador, pois importa uma alteração de horários de trabalho de toda uma equipa de trabalhadores que, em abono da verdade, foram contratados para, de forma rotativa, terem a possibilidade de trabalhar em todos os horários.*

*Ora, não pretendendo, de forma alguma negar direitos aos seus trabalhadores, facto é que os horários a desempenhar pelos trabalhadores a exercer funções nestes locais de trabalho são condição de recrutamentos dos mesmos, ou seja, é dado conhecimento aos trabalhadores de que existe necessidade do exercício de funções em regime rotativo.*

*Mesmo porque este trabalhador pertence à área da Manutenção de Instalações e Equipamentos ..., pelo que a rotatividade de turnos é uma exigência do ... onde este presta serviço, e decorre da necessidade de garantir uma equipa de trabalhadores que assegurem, durante 24 horas, a assistência aos equipamentos e às instalações do ..., sob pena de se colocar em risco a saúde, ou mesmo a vida, dos doentes ali internados, como seria o caso de falha de um equipamento de suporte de vida ou de falha de um equipamento na sala de cirurgia.*

*Ora, acresce que a prestação de serviços executada pelo Reclamante, à qual o trabalhador se encontra afeto, reveste um carácter de interesse público.*

*O Reclamante é uma pessoa coletiva de direito privado, de tipo associativo, sem fins lucrativos e de utilidade pública administrativa.*

*Tem por finalidade realizar atividades de interesse público de prestação de serviços comuns, mormente aos hospitais nas áreas instrumentais à atividade da prestação de cuidados de saúde, contribuindo para o aumento da eficácia e eficiência do sistema de saúde e para a sustentabilidade do ...*

*A prestação de serviços do ... aos associados é orientada no sentido de garantir a autossatisfação das suas necessidades, encontrando-se, para o efeito, obrigado a tomar a seu cargo as iniciativas suscetíveis de contribuir para o funcionamento mais ágil e eficiente, libertando-os para a plena dedicação à prestação de cuidados de saúde aos utentes e proporcionando-lhes ganhos de escala.*

*Logo, aqui existe um prejuízo para o Reclamante com um eventual deferimento da alteração de horário pretendida pelo trabalhador.*

*Isto porque à situação concreta aplica-se o disposto na clausula 26ª do Acordo de Empresa citado no ofício do ..., que dispõe no seguinte sentido:*

*Cláusula 26.ª*

*(Especiais condições de trabalho)*

- 1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar com flexibilidade de horário, se para o ... daí não resultarem prejuízos e com prévia comunicação ao ...*

*Em prejuízo do referido no parecer desfavorável, cumpre esclarecer uma questão, de todo pertinente para a análise da situação em apreço, e que não terá sido tida em linha de conta na análise efetuada, que é o facto de o trabalhador solicitar, como já referido, a atribuição de um horário fixo, quando a unidade onde esta trabalha, e definida no seu contrato de trabalho, não tem horários fixos...*

*A CITE, salvo o devido respeito, pretende onerar a entidade patronal com a criação de todo um novo mapa de horários de trabalho e de organização dos tempos de trabalho de todos os trabalhadores existentes naquele serviço, apenas para aceitar o peticionado pelo trabalhador, o que não se pode aceitar, de forma nenhuma.*

*Sem prejuízo de não se pretender, de forma alguma, coartar os direitos dos trabalhadores, também não se pode prejudicar, de forma irremediável, a prestação do serviço de manutenção ...*

*Ora, salvo o devido respeito — que é muito — o entendimento por V. Exas perfilhado não se harmoniza nem com a letra e espírito da Lei, nem com os Acordos, Protocolos e Contratos de prestação de serviços celebrados entre o Reclamante os seus Associados.*

*Face ao exposto, não sendo possível lançar mão de outros mecanismos, designadamente de trabalho suplementar ou contratação de mais trabalhadores e considerando que a prestação de serviços de Manutenção de Instalações e Equipamentos ... é de interesse público, não se compadecendo com faltas, atrasos ou falhas, sob pena de desrespeito pelos termos do Protocolo (que obriga o ... a ter aquele determinado número de trabalhadores afetos àqueles horário em concreto) e conseqüente aplicação de pesadas sanções a esta Associação, requer-se o deferimento da presente Reclamação devendo, em conseqüência, substituir-se o parecer desfavorável emitido anteriormente por parecer favorável à intenção de indeferimento do pedido do*

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)



*trabalhador, ao abrigo do disposto no nº1 da Cláusula 26ª do AE, considerando que a dispensa de trabalho aos fins-de-semana, tal como o desempenho de funções em horário fixo, traria prejuízos graves ao ..., bem como, no facto de tal alteração solicitada não integrar o conceito de horário flexível, tal como se encontra definido no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.”*

**1.3.** Em 18.04.2023, via correio electrónico, a CITE notificou o trabalhador da reclamação apresentada pela entidade empregadora, nos termos do nº1 do art.º 192º do Código do Procedimento Administrativo, nos seguintes termos:

*“(...) Atendendo a que os/as interessados/as têm direito a impugnar os atos administrativos solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 184.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e que, apresentada reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar quem possa ser prejudicado pela sua procedência para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tiver por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos, conforme determina no n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA, solicita-se a V. Exa. que se pronuncie, caso assim o entenda, sobre a reclamação apresentada pela sua entidade empregadora.*

*Mais se informa que na análise da resposta que venha a ser apresentada por V. Exa. apenas se podem ter em conta os argumentos relativos à reclamação apresentada e não outros que possam consubstanciar uma nova apreciação à intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.”*

**1.4.** O trabalhador não se pronunciou.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE é, desde 1979, a entidade que 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.** Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

**2.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.4.** Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.5.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 226/CITE/2023, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerida pelo trabalhador ..., porquanto o pedido se considera aceite nos seus precisos termos caso a entidade empregadora não submeta o processo à apreciação por esta Comissão dentro do prazo previsto no art.º 57º, nº 5, do Código do Trabalho, em conformidade com o disposto no art.º 57º, nº8, c), do mesmo diploma.

**2.6.** Transcreve-se, assim, a fundamentação do parecer ora em crise que sustentou tal entendimento, na parte que releva:

*“1.5. Verifica-se igualmente que aquela entidade excedeu o prazo de 5 dias a que alude o n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, pois tendo remetido a sua intenção de recusa via correio electrónico no dia 31.01.2023, e após o decurso do prazo para a pronúncia do trabalhador, teria de ter remetido o processo a esta Comissão até ao dia 13.02.2023.*

*1.6. A entidade empregadora remeteu o processo via correio electrónico no dia 28.02.2023.*

*1.7. Determina a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5 do mesmo artigo.*

*1.8. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa de ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.”*

**2.7.** Sendo o Parecer da CITE um acto administrativo, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos



que se considerem lesados pela prática do ato, sendo que os/as interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

### III – APRECIÇÃO

**3.1.** Na reclamação ora apresentada, a Reclamante não coloca em causa que o pedido do trabalhador se considere aceite nos seus precisos termos por ter sido submetido à apreciação pela CITE fora do prazo dos cinco dias, previsto no art.º 57º, nº5, do Código do Trabalho, pois alega fundamentos relacionados, quer com a conformidade legal do pedido do trabalhador, quer com exigências imperiosas do funcionamento do serviço que justificariam a recusa do mesmo, nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho.

**3.2.** Pelo que, tratando-se de uma aceitação do pedido nos seus precisos termos, conforme dispõe o art.º 57º, nº8, c), do Código do Trabalho, não pode esta Comissão, por via da presente reclamação administrativa, pronunciar-se agora sobre as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, desvirtuando assim o comando daquela disposição legal, pois para tal deveria a entidade empregadora, ora Reclamante, ter submetido o processo à apreciação para o efeito dentro do prazo legalmente previsto.

**3.3.** Quanto à aceitação do pedido do trabalhador nos seus precisos termos, cominação prevista nas várias situações referidas no art.º 57º, nº8, do Código do Trabalho, a mesma só pode operar caso o pedido reúna os requisitos legais, conforme dispõe o art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho.

**3.4.** Dispõe, assim, o art.º 57º, nº1, do Código do Trabalho, o seguinte, relativo aos requisitos que deve reunir o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível:

*“Artigo 57.º*

*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*

*1 - 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:*
- i) *Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*
- (...)”

**3.5.** O pedido do trabalhador, remetido via correio electrónico, dispõe o seguinte:

“Boa tarde sr ...

*Conforme falamos, eu me chamo ... Exerço a função de electricista no ..., Mec :.... Neste momento meu horário é rotativo (turnos) e venho através deste solicitar o horário fixo das 16/00 de segunda a sexta feira, por motivos de assistência familiar (filhos). Somos só eu, minha esposa e meus dois filhos, um menino 7 anos e uma menina de 20 meses, não temos parentes aqui em Portugal. Minha esposa atualmente trabalha durante o dia e não há quem leve o menino na escola e fique com a menina, estamos a espera de uma vaga na creche a beira de nossa casa. Por esse motivo, pelo bem estar dos meus filhos peço alteração de horário junto a empresa.*

*Desde já agradeço a compreensão”*

**3.6.** Quanto à indicação, pelo trabalhador, do prazo previsto dentro do limite aplicável, e com o devido respeito por entendimento diverso por parte da Reclamante, não deixa de ser doutrina maioritária, e portanto pacífica, desta Comissão que quando tal indicação não é feita de forma expressa no pedido, se presume que o requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível pelo prazo máximo legalmente admissível, isto é, até o filho menor ou filhos menores perfazerem os 12 anos de idade, conforme Pareceres nºs 543/CITE/2021, 609/CITE/2022, 780/CITE/2022, 823/CITE/2022, 16/CITE/2023, 34/CITE/2023, entre outros, todos disponíveis para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**3.7.** Quanto à declaração de que o trabalhador reside em comunhão de mesa e habitação com o filho menor de 12 anos de idade, é também entendimento pacífico desta Comissão que não é exigível qualquer documento comprovativo, em abstracto, de tais factos, bastando a declaração unilateral do trabalhador nessa conformidade. Tal declaração pode ser expressa ou tácita, conforme dispõe o art.º 217º, do Código Civil, que se transcreve:

“Artigo 217.º

*Declaração expressa e declaração tácita*

1. *A declaração negocial pode ser expressa ou tácita: é expressa, quando feita por palavras, escrito ou qualquer outro meio directo de manifestação da vontade, e tácita, quando se deduz de factos que, com toda a probabilidade, a revelam.*

2. *O carácter formal da declaração não impede que ela seja emitida tacitamente, desde que a forma tenha sido observada quanto aos factos de que a declaração se deduz.”*

Ora, deduz-se, com segurança, dos circunstancialismo alegado pelo trabalhador no seu pedido de horário flexível que reside efectivamente em comunhão de mesa e habitação com as duas crianças, de sete anos e 20 meses de idade, respectivamente, pois constituem, juntamente com o cônjuge, o seu agregado familiar, verificando-se deste modo cumprido o requisito previsto no art.º 57º, nº1, b), i), do Código do Trabalho.

**3.8.** Refira-se ainda que dispõe o art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho, que se entende 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, tendo o trabalhador, nessa conformidade, procedido a tal indicação.

#### **IV – DECISÃO**

**4.1.** Face ao que antecede, a CITE delibera:

**a)** Considerar improcedentes os fundamentos constantes do conteúdo da reclamação do Parecer n.º 226/CITE/2023;

**b)** Comunicar à entidade empregadora e ao trabalhador o teor da presente decisão.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE MAIO DE 2023.**