

PARECER N.º 43/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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.

Processo n.º 3163-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 27.12.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções na ... da entidade supra identificada.

1.2. Por carta recebida pela entidade empregadora em 18.11.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Eu (...) Enfermeira, com o número mecanográfico (...), a exercer funções na ..., (...), onde labora em horário rotativo com turnos de 12h, vem solicitar a V. Exia. que lhe seja concedido um regime de horário flexível para prestar assistência imprescindível a um filho menor de 12 anos, nos termos do disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho. Solicito desta forma, horário rotativo com turnos de 8h e flexibilidade no horário, tendo em conta o horário laboral do meu esposo.

(...)”

1.3. Por correio eletrónico datado de 07.12.2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...)

Boa tarde

O seu pedido de horário flexível foi indeferido com os fundamentos constantes da informação em anexo, que aqui se dão por reproduzidos. Sem prejuízo do exposto, será tida em consideração a necessidade de conciliação entre a sua vida pessoal e familiar e as necessidades assistenciais asseguradas pela equipa a que pertence, sempre que possível, como decorre da leitura da mencionada informação e despacho da Exma. Sra. Enfermeira Diretora ...

(...)”

Consta do processo remetido à CITE a informação infra cujo teor se transcreve:

“(…)

*Assunto: Pedido de horário flexível ao abrigo da lei da Parentalidade da Enf. (...) Mec (...) - Serviço ...
Relativamente ao assunto epigrafoado cumpre-me dizer o seguinte:*

Veio a Exma. Sra. Enf. (...) solicita a autorização da realização do horário flexível ao abrigo do art. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, propondo-se a realizar tão horário rotativo com turnos de 8 horas e flexibilidade no horário tendo em conta o horário laboral do esposo. O superior hierárquico informa que tem sempre em conta as necessidades solicitadas – horário adaptado e turnos de 8 h, sempre que seja possível, por não haver recursos que permita o contrário.

Analisando o disposto no art. 56.º 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. 56.º 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. 56.º, 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. 56.º, claramente pensado para uma atividade não assistencial.

Ora bem, face ao disposto no art. 56.º, 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 incompatível 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. 56.º do Código de Trabalho e, também se recusa qualquer diferente modalidade de horário flexível, ao abrigo do disposto no art. 57 n.º 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 18.12.2021, 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. (...)

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, dentro do prazo legalmente estabelecido, nos termos que se transcrevem:

“(…)

Assunto: Pedido de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares Eu, ..., Enfermeira, com o número mecanográfico ..., a exercer funções na ... (...), onde laboro em regime de horário rotativo efetuando turnos de 12h, solicitei, a 20 de Novembro de 2021, que me fosse concedido um regime de horário flexível para prestar assistência imprescindível e inadiável a um filho menor de 12 anos, nos termos do disposto do artigo 56º do Código do Trabalho, para efetuar horário rotativo de 8 horas (que de acordo com a Lei do Código de Trabalho, artigo 203º, nº 4 - O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana e, artigo 221º, nº3 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho) e flexibilidade no horário, tendo em conta o horário laboral do esposo.

A 7 de dezembro de 2021 recebi o vosso ofício, datado de 3 de novembro de 2021, onde me é indeferido o pedido supramencionado, onde era tida em consideração a minha situação familiar, apenas se possível e consentâneo com os interesses da equipa e do serviço.

Desta forma, ao abrigo do nº4 do artigo 57º do Código do Trabalho, manifesto a minha discordância com a recusa do pedido, considerando que, de acordo com o previsto no nº3 do artigo 127º do Código do Trabalho, o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Venho, portanto, reiterar o invocado na carta datada de 20 de Novembro de 2021, solicitando que apreciem as seguintes circunstâncias:

- Vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu filho, ..., nascido a 22 de novembro de 2019; O pai do menor, ..., ..., a exercer funções no grupo ..., em ..., labora em regime de horário rotativo, em turnos de 8h cada;*
- O meu horário de trabalho é rotativo, onde efetuo os seguintes turnos de 12h: manhãs (das 08h:00m às 20h:30m) e noites (das 20h:00m às 08h:30m), pondo em causa a prestação de cuidados importantes de apoio ao meu filho menor, bem como ao seu bem-estar;*
- Considero haver razoabilidade no pedido de flexibilidade de horário; uma vez que na escala atual do meu serviço existem elementos da equipa de enfermagem com horários especiais e flexibilidade de horário, com turnos de 8h e 12h;*
- O menor frequenta a creche "...", com horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, entre as 07h:30m e as 19h:00m. Não temos suporte familiar que possa cuidar da criança na sobreposição de horários;*
- Prevendo a sobreposição frequente dos horários da mãe e do pai do menor, torna-se fundamental obter a flexibilidade de horário solicitada, de forma a conciliar a minha atividade profissional com o apoio imprescindível ao meu filho menor.*

Assim, solicito, pelo período de 1 ano, um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor, com horário de trabalho de manhãs (8h:00m às 16h:00m), tardes (15h:30m às 24h:00m) e noites (23h:30m às 08h:30m), de acordo com o previsto no artigo 56.º, artigo 203º, nº 1 e artigo 221º, nº3 do Código do Trabalho (mencionados acima), bem como ter em consideração o horário laboral do esposo de forma a conciliar a vida profissional e familiar e apoio a filho menor.

Solicito envio do processo para apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), de acordo com o exposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

(...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (...).”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. 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 fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. 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.

2.6. 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 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).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar 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”.

2.8. 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“Os pais e as mães têm direito 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 o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) 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 familiar; (…)

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, 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 que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, 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 o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. 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 que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado,

considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é 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 da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, 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.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 enunciadas 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta 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 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete 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, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às 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 humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é 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/a 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)].

2.25. 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 concretizável 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.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No seu pedido a trabalhadora solicita um horário rotativo com turnos de 8h e flexibilidade no horário para acompanhamento do seu filho menor de 12 anos de idade.

2.28. Num primeiro ponto, cumpre referir que analisados os documentos carreados para o processo, verifica-se que a trabalhadora efetuou o pedido de prestação de trabalho em regime de trabalho em horário flexível rececionado pela entidade empregadora no dia 18.11.2021, notificada a intenção de recusa a 07.12.2021 e o processo rececionado na CITE em 27.12.2021. Com efeito, verifica-se que a entidade empregadora incumpriu o prazo legal previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.29. Assim, perante uma situação que poderia consubstanciar uma aceitação nos precisos termos do pedido efetuado, pelo facto do pedido de emissão de parecer prévio ser extemporâneo, tal como dispõe a alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, importa referir que, mesmo nestes casos, e sem prejuízo de eventual sanção contraordenacional para o empregador, uma aceitação nos seus precisos termos, só pode operar, caso o pedido cumpra os requisitos legais.

2.30. Ora, da análise realizada ao pedido da trabalhadora verifica-se que o mesmo é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida em que não menciona, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize, bem como quanto à declaração de comunhão de mesa e habitação com o seu filho menor de dois anos de idade.

2.31. A indicação do horário pretendido constitui um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário. De facto, o pedido da trabalhadora não permite conhecer com exatidão qual o horário flexível efetivamente pretendido, desconhecendo-se assim, qual o mais conveniente para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal da requerente.

2.32. O mesmo sucede com a formulação do horário flexível, tendo a requerente de dar a conhecer através da forma como indica o seu horário se, pretende um horário flexível *stricto sensu*, com uma componente fixa e uma componente móvel ou se pretende um horário flexível, que na sua execução seja fixo, prescindido das componentes móvel e fixa.

2.33. De referir que, apesar de a trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, vem suprir as deficiências efetuadas no seu pedido inicial, declarando que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho menor, bem como demonstrar disponibilidade para trabalhar no horário da manhã das 8h00 às 16h00, no horário da tarde das 15h30 às 24h00 e no horário da noite das 23h30 às 8h30, contudo, tal circunstância substancia um novo pedido.

2.34. Quando um/a trabalhador/a, em sede de apreciação à intenção de recusa, traz elementos novos e determinantes à apreciação do pedido, sem solicitar uma revogação do pedido inicial – como é o caso, o mesmo não pode ser considerado, porquanto, comprometem o direito do empregador se pronunciar, conforme previsto o n.º 3 do artigo 57.º do Código do

Trabalho.

2.35. Em rigor, de acordo com o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador, nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a, deve remeter o processo para apreciação desta Comissão, inexistindo lugar a qualquer pronúncia sobre eventuais alegações realizadas pelo/a trabalhador/a.

2.36. 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 uma proposta de horário de trabalho e por não respeitar os requisitos legais.

2.37. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.38. Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

2.39. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao 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. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, 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 da Constituição da República Portuguesa.

3.3. Sem prejuízo de acordo celebrado entre as partes, pode a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JANEIRO DE 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**