

PARECER N.º 260/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 933-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23.03.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. Em 16.02.2022, a trabalhadora, em complemento a um email de 14.02.2022, em que requeria informações sobre a possibilidade de lhe ser analisado o seu horário, com o objetivo de prestar assistência ao seu filho de 6 anos, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“Muito bom dia ...! Obrigada pelo seu pronto retorno. O que necessito seria a flexibilização do trabalho aos finais de semana, uma vez que não tenho suporte nestes dias para deixar meu filho. Quanto ao shift, já está tudo ok.”

1.3. Por email de 08.03.2022 a entidade empregadora, remeteu intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...) Exma. Senhora,

Na sequência do pedido apresentado por email no passado dia 16 de fevereiro de 2022, pelas 07h11, no âmbito do qual V. Exa., requer que lhe sejam atribuídos dias de descanso semanal fixos ao fim de semana (sábado e domingo), depois do período de formação (“Nesting”), porquanto tem um filho de 6 anos de idade, serve a presente para informar que é intenção da (...) recusar tal pedido, com os seguintes fundamentos:

1. Importa notar que o pedido formulado por V. Exa., não tem acolhimento no regime de horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2. O aludido regime não permite ao trabalhador substituir-se ao empregador na fixação do horário de trabalho e impor a este um horário fixo.

3. Em concreto, não se prevê em parte alguma do regime vigente no artigo 57.º n.º 1 do Código do Trabalho que cumpra ao trabalhador “fixar” um qualquer horário no seu pedido, como V. Exa. faz no pedido em apreço.

4. Justamente por isso, o trabalhador que pretenda beneficiar do regime de flexibilidade de horário deve apenas solicitar isso mesmo, o horário flexível, nos termos e prazos indicados no artigo 57.º do Código do Trabalho, verificados que estejam os respetivos pressupostos.

5. O artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho é bem claro ao prever que o horário flexível é elaborado pelo empregador (nunca pelo trabalhador), nos termos e condições aí previstos, ou seja:

a. Um ou dois períodos de presença obrigatória igual a metade do período normal de trabalho (“PNT”). Ou seja, por exemplo, para um PNT diário de 8 horas, o horário elaborado pelo empregador deverá prever um ou dois períodos com 4 horas de presença obrigatória;

b. Períodos para início e termo do trabalho diário com duração não inferior a um terço do PNT diário (podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento). Ou seja, por exemplo: para um PNT diário de 8 horas, os períodos para início e termo do trabalho diário deverão ter duração não inferior a 2h40m, tendo depois o trabalhador liberdade para escolher a hora de entrada e saída dentro desses períodos;

c. Período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

6. É nisto que consiste o regime do horário flexível: um horário elaborado pelo empregador, mas em que “...o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (vide artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho).

7. Não se trata, reitera-se, de um regime que permite ao trabalhador impor ao empregador um horário fixo, neste caso com dias fixos de descanso semanal ao fim de semana, como pretende V. Exa. Com efeito, o dia de descanso semanal não se enquadra no âmbito do regime do horário flexível, antes e tão só o horário de trabalho diário.

8. Mais se refira que o pedido de horário flexível deve ser instruído com uma declaração que comprove que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação, o que V. Exa. não juntou ao seu pedido.

Acresce que,

9. Ainda que estivessem verificados os requisitos formais para um pedido de horário flexível — que não estão, conforme acima se evidenciou — a verdade é que a (...) poderia sempre recusar a flexibilidade de horário com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e/ou na impossibilidade de substituir V. Exa., porquanto a sua prestação de trabalho é indispensável.

Vejamos:

10. Atualmente, V. Exa. está enquadrada na equipa do mercado português, revisão de conteúdos (“...”), com a função de ...

11. A atividade da referida equipa consiste na revisão de ..., cabendo-lhe, entre outros, rever o conteúdo dentro dos prazos e padrões de qualidade acordados com o cliente; investigar e resolver questões relatadas na plataforma do cliente, tais como pedidos de apoio e relatórios de conteúdo potencialmente abusivo; identificar ineficiências nos fluxos de trabalho e sugerir soluções; reconhecer tendências e padrões, e escalar questões fora da política da empresa para a equipa global, entre outros.

12. O objetivo do serviço prestado através da referida equipa é garantir que todo o conteúdo da plataforma do cliente está de acordo com as suas políticas, assim garantindo a segurança e a adequação do conteúdo existente.

13. Neste enquadramento, e conforme termos e condições contratualmente estabelecidos entre a ... e o Cliente em questão, a ... necessita garantir a prestação contínua (24 horas / 7 dias) de serviços ao Cliente, o que inclui naturalmente os fins de semana.

14. Dado que o período de cobertura do serviço ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho, foram organizados os seguintes turnos rotativos, em que os elementos da equipa ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, num modelo de 4 dias de trabalho e 2 dias de descanso:

- a. Morning Shift: das 07h00 às 16h00, com intervalo de refeição de 1 hora;
- b. Early Shift: das 16h00 às 01h00, com intervalo de refeição de 1 hora;
- c. Night Shift: das 22h00 às 07h00, com intervalo de refeição de 1 hora.

15. Uma vez que a (...) tem de assegurar serviços contínuos ao cliente, tal implica assegurar um número mínimo de trabalhadores em cada turno, durante 24 horas, 7 dias por semana.

16. A definição de um horário a V. Exa. com descanso semanal obrigatório durante o fim de semana tem impacto negativo direto no número de trabalhadores ao serviço ao sábado e ao domingo, não tendo a (...) possibilidade de a substituir.

17. Como referido, toda a organização da atividade de prestação de serviços ao cliente, para o mercado português, está organizada no modelo 4x2, i.e. quatro dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso), pelo que a existência de um elemento da equipa a laborar de forma fixa não cobrindo sábados e domingos implica necessariamente uma falha na distribuição do serviço por turnos, nesses dias, i.e. a frequente falta de cobertura adequada do serviço aos sábados e domingos.

18. Os aludidos turnos ao sábado e domingo não poderão ficar, de forma quase permanente, desfalcados de um elemento.

19. Por outro lado, a situação atual da mencionada equipa que faz a cobertura do serviço no mercado português está subdimensionada para o volume de trabalho existente, não estando atualmente a cumprir o número mínimo de trabalhadores afetos ao projeto, nos três turnos existentes, quer durante a semana, quer aos fins de semana, não obstante o esforço ativo da equipa de recrutamento da Empresa.

20. O que, por si só, tem representado grandes dificuldades de gestão do trabalho e dos recursos humanos.

21. Assim, a não prestação, de forma permanente, por V. Exa., aos sábados e domingos irá agravar o referido défice de recursos humanos para fazer face ao serviço.

Por outro lado,

22. Toda a equipa do mercado português - revisão de conteúdos -, como se disse, trabalha de acordo com o aludido regime de 4 dias de trabalho e 2 dias de descanso, podendo trabalhar de segunda-feira a domingo, ocupando sucessivamente os diversos turnos existentes.

23. A equipa do mercado português é apoiada por Chefes de Equipa (“Team Leaders”) e Responsáveis de Qualidade (“QSA”), que asseguram o acompanhamento permanente dos analistas na execução da respetiva atividade, aqui se incluindo V. Exa.

24. As rotações da equipa pelos aludidos 4 dias de trabalho e 2 dias de descanso estão planeadas para garantir o referido acompanhamento permanente pela chefia, de forma a assegurar a consistência e eficiência de cada elemento da equipa.

25. A atribuição permanente de dias de descanso ao fim de semana coloca em crise este propósito de acompanhamento contínuo por parte das chefias e na devida proporção dos trabalhadores ao serviço em cada dia, com um impacto direto na qualidade e consistência do V. trabalho e, conseqüentemente, na qualidade do serviço a prestar ao cliente.

26. *Em face do exposto, não é possível acomodar o pedido de V. Exa. de ter exclusivamente dias de descanso semanal no fim de semana, quando a rotatividade de todos os elementos da equipa, pelos turnos existentes, de segunda-feira a domingo, é essencial para garantir a continuidade da prestação de serviços ao Cliente.*

27. *Ainda que o pedido de V. Exa. de restrição de horário configurasse um pedido de horário flexível — que não é o caso, conforme já referido — seria sempre impossível acolher o seu pedido, desde logo porque não há elementos suficientes na equipa para assegurar os turnos instituídos e para a substituir, o que colocaria em crise a organização do tempo de trabalho da Empresa.*

Por outro lado, é também de salientar que,

28. *A elaboração dos horários de trabalho pela Empresa tem em conta, entre outros aspetos, as necessidades de serviço e organizacionais da Empresa, não podendo a Empresa ficar totalmente subordinada aos interesses particulares dos trabalhadores que, por muito relevantes que sejam, não podem pôr em causa o normal funcionamento e os interesses da própria organização económica da Empresa.*

29. *Na organização dos seus horários, a (...) ouve e procura atender a necessidades de compatibilização da vida profissional e pessoal de todos os trabalhadores, porém, garantindo uma equidade na distribuição dos horários por todos os elementos e não podendo sobrepor interesses individuais à exequibilidade da atividade da Empresa.*

30. *Assim, a pretensão de V. Exa. não pode ser aceite, primeiro porque não configura um pedido de horário flexível e, segundo, por ser absolutamente incompatível com a forma de organização do trabalho da*

31. *Pelos motivos atrás expostos, a (...) vê-se forçada a recusar o pedido apresentado por V. Exa. (...)."*

1.4. Do processo consta ainda correspondência electrónica trocada entre a trabalhadora e os recursos humanos da empresa entre 14.02.2022 e 09.03.2022.

1.5. Dos elementos disponíveis, não consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

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.

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/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)].

2.25. 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.

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.

2.26. 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 de trabalho em regime de horário flexível, indica que pretende gozar as folgas aos fins-de-semana, para prestar assistência ao seu filho de 6 anos de idade. Por sua vez, a entidade empregadora na intenção de recusa, alega que o pedido não tem enquadramento nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde a trabalhadora exerce funções.

2.28. 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.

2.29. 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.

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

2.31. De igual modo, o pedido da trabalhadora é omissivo quanto à declaração de que a criança vive consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme prevê a alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.32. 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.

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

2.34. 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.

2.34. 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 protecção 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 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE ABRIL DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.