

PARECER N.º 237/CITE/2016

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 806 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 06.05.2016 da entidade empregadora ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria de operadora especializada, a exercer funções na secção de caixas do ... da Maia.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora foi rececionado pela entidade empregadora a 01.04.2016, nos termos que a seguir se transcrevem:

“..., (...), colaboradora da ... com o ..., integrando a equipa do ... da Maia, vem muito respeitosamente nos termos e para os efeitos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho requerer aplicabilidade de horário flexível à requerente, ora trabalhadora com responsabilidades familiares.

Assim, nos termos e para os efeitos do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro com as demais alterações solicitar autorização para que a Trabalhadora usufrua da prestação de trabalho em regime de horário flexível que pretende para prestar assistência inadiável e imprescindível às duas filhas, menores de 12 anos — ... de 5 meses (nascida no dia 03/10/2015) e ... de 5 meses (nascida no dia 03/10/2015) que com elas declara viver. Requerente,

marido e as duas filhas vivem em plena comunhão de mesa, habitação (...) e todas as demais responsabilidades parentais são exercidas pela progenitora e progenitor.

Para os devidos efeitos vem, por esta forma comunicar, tempestivamente e com antecedência superior a 30 dias, que pretende a Trabalhadora prestar serviço em regime de Horário Flexível.

Assim, por permitir que, internamente haja tempo para serem organizadas as escalas de serviço, a Requerente pretende iniciar a prestação de trabalho em regime de horário flexível no dia 16 de maio de 2016, em respeito do tempo limite durante o qual o trabalho pode ser prestado, por não estar esgotado, porque nunca usufruído.

De referir que o direito a trabalhar em regime de horário flexível apenas se requer em relação à progenitora, a qual é responsável pelo apoio das suas duas filhas menores, pois que o progenitor trabalha no mesmo empregador possuindo a categoria vigilante com o ...

Presentemente a ora Requerente presta 40 horas semanais de trabalho, pelo que, na modalidade pretendida de regime de horário flexível, pretende a trabalhadora prestar as mesmas 40 (quarenta) horas semanais de trabalho que corresponde a totalidade do tempo que pratica.

Ora vejamos.

A Trabalhadora solicita a prestação de serviço em 5 dias da semana na Loja da Maia com a seguinte reorganização que, salvo melhor opinião, se passa a discriminar:

1. Horário atualmente praticado:

- Era basicamente sempre turnos rotativos, abertura, intermédios e fecho durante os sete dias semanais, possuindo duas folgas rotativas,

2. Horário pretendido:

- Realizar o horário de abertura durante cinco dias semanais de segunda a sexta-feira, sendo o horário de abertura das 8 horas da manhã até às 18 horas, altura em que é obrigada a deslocar-se para poder proceder a recolha das suas duas, filhas gêmeas menores de 12 anos, junto do infantário.

Compromete-se a Requerente a respeitar e dar integral cumprimento para além dos deveres que resultam do contrato (salvo as devidas alterações sugeridas) e as

demais disposições legais relativas ao regime da prestação de trabalho em horário flexível que ora se requer.

O presente pedido não dispensa a apreciação ulterior pelo Empregador dos deveres de proporcionar ao Trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º ambos 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.

(...)”.

- 1.3.** Em 20.04.2016 a trabalhadora rececionou a comunicação da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

“Exma. Sra.

Acusamos a receção do seu requerimento para autorização de horário flexível, que recebemos em 01-04-2016 e mereceu a nossa melhor atenção.

Em primeiro lugar, informamos que se impõe desde logo a recusa do mesmo, uma vez que os limites temporais indicados permitem apenas uma variação de uma hora nas oito horas de período normal de trabalho diário que deve prestar. De facto, uma vez que o primeiro horário dia dos colaboradores afetos a esta área ser às 09:00 horas, o requerimento em causa impõe a prática de um horário fixo das 09:00 às 18:00 horas e de segunda a sexta-feira. Consideramos assim o requerimento inadmissível, por não respeitar os requisitos legais para a atribuição de horário flexível (cfr. artigo 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho).

Ainda que assim não se entendesse, existem necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, que impedem a concessão do horário flexível solicitado, devido ao facto de serem precisamente os horários de final da tarde aqueles em que a empresa necessita de mais colaboradores, devido à maior afluência de público à Loja, e, a ser o mesmo atribuído, a empresa ficaria desprovida de trabalhadores em número suficiente nesse período.

ANEXO

Exposição de Motivos

..., S.A., vem, no cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho (ou CT), expor os motivos da intenção de recusa do requerimento apresentada pela trabalhadora ... para prestação do trabalho em horário flexível.

1.º A colaboradora ... é trabalhadora na empresa desde o dia 02 de setembro de 2003.

2.º A trabalhadora tem a categoria de Operadora Especializada e presta funções na secção de Caixas do ... da Maia.

3.º A relação de trabalho é regulada pelo contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, com última versão integral publicada no BTE, 1ª Série, n.º 22, de 15 de julho de 2008, de ora avante também designado por CCT.

4.º Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11ª do CCT, vigorando as escalas de horário por um período mínimo de um mês.

5.º Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10ª n.º 1, alínea c) do CCT.

6.º O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 10.ª n.º 1, alínea c) do CCT.

7.º No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período noturno em que a Loja se encontra aberta.

8.º A trabalhadora é mãe de duas menores, ... e ...

9.º A trabalhadora presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com as demais colegas da secção.

10.º Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da Loja que se encontram em situação idêntica à da trabalhadora.

11.º Em 31 de março 2016, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade e a elaboração e afixação de horário de trabalho em período que lhe permita ir buscar as suas filhas ao infantário que frequenta, o qual fecha às 18:30 horas, conforme documentação apresentada.

12.º A trabalhadora requereu, especificamente, que lhe sejam garantidos os seguintes horários:

- 2.ª feira a 6.ª feira, das 08h00 às 18h00;

- folgas aos fins de semana.

(...)

16.º Da mera leitura do requerimento da trabalhadora resulta claro que o mesmo não visa a atribuição de horário flexível, nos termos das condições legais atrás referidas, mas um horário fixo, pois os limites temporais indicados - das 08h00 às 18h00 - não permitem à empresa fixar um período de presença obrigatória de duração igual a metade do período normal de trabalho diário e 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.

17.º De facto, os limites temporais indicados pela trabalhadora apenas permitem uma variação de uma hora nas oito horas de período normal de trabalho diário que a trabalhadora deve prestar, pelo que o seu requerimento é inadmissível, por não respeitar os requisitos legais para a atribuição de horário flexível.

18.º Caso assim não se entenda, passa a analisar-se a possibilidade de atribuição do horário pretendido pela trabalhadora, entre as 08h00 e as 18h00 (segunda a sexta-feira), correspondente, na prática, ao horário de abertura na Loja (9:00 horas).

19.º Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora - maioritariamente correspondente ao horário de abertura - é inoportuna para a Empresa.

20.º De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 9.00 horas e as 23.00 horas de segunda-feira a Sábado e Feriados e das 9.00 horas às 22.00 aos Domingos.

21.º À secção de caixas, em que a trabalhadora presta serviço, estão adstritos os seguintes operadores:

(...)

A soma das cargas horárias dos trabalhadores afetos à secção de caixas corresponde assim ao trabalho de aproximadamente 47 efetivos a tempo completo.

20.º Existem os seguintes postos de trabalho da secção de caixas:

24 Check-outs de pagamento

12 ..., caixas de pagamento rápido

3 ...

6 tapetes ...

5 Balcão atendimento ao cliente

4 Patinadores

1 Assistente de Cofre

21.º Para o período de fecho, situado entre as 16/17 horas e as 23/24 horas, são necessários em média 13 operadores, variando o número específico de efetivos de dia para dia em função do fluxo de clientes, sendo este um parâmetro essencial para o correto funcionamento da secção. Os operadores afetos ao período de fecho vão em regra saindo progressivamente, entre as 22h30 e as 23h45, ficando apenas 9, em média, até ao fecho da loja (23h30).

22.º Entre os trabalhadores afetos à secção de caixas, existem as seguintes situações de trabalhadores impedidos de trabalhar no período noturno, e portanto de fazer o horário correspondente ao período de fecho:

(...)

23.º Em virtude de existirem os postos de trabalho mencionados no n.º 20.º que têm de ser assegurados e de os operadores terem folgas e férias, importa assegurar a disponibilidade de 13 operadores para a realização dos horários de fecho, de modo a garantir a observância dos parâmetros referidos supra em 21.

24.º Ora, além da requerente, também os seguintes trabalhadores da secção de caixas requereram à empresa a dispensa de trabalho noturno:

(...)

25.º *Por seu turno, pese embora a maioria das trabalhadoras da secção de caixas não ter requerido qualquer horário condicionado, a empresa tem conhecimento de que os agregados familiares das mesmas têm também necessidade da sua assistência, tendo a empresa a obrigação legal de permitir a conciliação da vida profissional e pessoal destas colaboradoras.*

(...)

26.º *A serem concedidos os horários flexíveis requeridos, a empresa apenas teria cerca de 26 trabalhadores disponíveis para realizar horários de fecho, entre os quais os trabalhadores com especiais necessidades de conciliação com a vida familiar referidos no número 25.º supra, o que resultaria na obrigatoriedade, para estes, de realizar o horário de fecho praticamente todos os dias, o que não seria proporcional nem equitativo.*

27.º *Assim, a empresa, de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da secção de caixas, de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de fecho pelos trabalhadores afetos à secção de caixas, recusando os horários flexíveis solicitados.*

28.º *Atento o exposto a ..., S.A, tem intenção de recusar o requerimento apresentado pela trabalhadora ...”*

1.4. Com data de 26.04.2016 a trabalhadora apresentou a apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos.

“Exmo. Senhor

Vimos na sequência do pedido de horário flexível realizado pela trabalhadora ..., comunicar e solicitar a V.ª Exs. na medida em que o empregador respondeu ao pedido de horário flexível formulado (doc. 1) com uma carta (doc. 2) a qual se anexa, negando pura e simplesmente a concessão do mesmo em clara violação do art.º 57.º n.º 4 e 7 do Código do Trabalho e passamos a citar “Em primeiro lugar, informamos que se impõe desde logo a recusa do mesmo”, na primeira página e depois altera a posição na última página da mesma, referindo e passamos a citar “tem intenção de recusar”.

Em face do exposto requer-se a V.^a Exa que seja realizada a verificação e reposição da legalidade.

Mais se esclarece que em relação aos motivos constantes do Anexo (doc. n.º 2) é afirmado que por questões de funcionamento é impossível o horário flexível da nossa associada, o que é completamente falso, esclarece-se que na pág. 6 do doc. n.º 2 por lapso o empregador esquece que no máximo no período noturno estão 10 operadores.

Quanto à trabalhadora está disposta a fazer qualquer função dentro da loja, nomeadamente até na gasoilneira, funções estas que já desempenhou anteriormente, mais a operadora ... sempre foi altamente polivalente sendo colocada e recolocada constantemente onde a empregadora necessita, face a ausências de outros operadores.

Acresce que, aquilo que é essencial e determinante para a trabalhadora é a possibilidade e necessidade de horário flexível, estando como sempre esteve disponível para exercer outras funções junto da empregadora (por exemplo -- operadora de gasoilneira).

Mais esclarece-se que inclusive existem trabalhadores a pedir, requerer que lhe seja atribuído horário fixo-noturno, o que ainda não foi concedido por V.^a Ex.^a, pelo que, mais uma vez, é claro e evidente que com, alguma maleabilidade são facilmente alcançáveis horários que permitam aos operadores realizarem o seu trabalho com zelo e empenhamento assegurando de forma cabal o apoio e conciliação da vida familiar (não será de todo irrelevante o facto de existirem duas menores de 1 ano que precisam de cuidados, as quais não possuem outra alternativa a não ser cuidadas pela progenitora, face ao facto de o pai trabalhar para o mesmo empregador com horários noturnos e também ao fim de semana).

Esclarece-se que em relação aos alegados factos que são referidos como determinantes para a recusa de atribuição de horário flexível cumpre-se esclarecer os seguintes factos:

Ponto 20

- As 12 caixas ... são asseguradas apenas por duas funcionárias;*
- As 3 ... como são de pagamentos esporádicos são asseguradas por uma funcionária que esteja nas ... ou pelo patinador.*

- Os 5 balcões são assegurados por: 1 funcionária no balcão de acolhimento e 1 funcionária no Cartão ... ou duas nos dias que existem mais pagamentos; os outros 3 já não existem.

- 4 Patinadores - E assegurado por 1 funcionário e apenas em alturas de maior afluência.

Ponto 21

Não colocaram os trabalhadores dos ... (8 trabalhadores com entrada ao serviço às 6h45), ... (13 trabalhadores com entrada aos serviço as 7h) todos eles pertencentes à secção caixas e no qual a ... muitas vezes ajuda em horários de maior afluência de clientes ou quando falta alguém que esteja destinada a esse serviço.

Ponto 22

Alega a empregadora que existem trabalhadores impedido de prestar trabalho noturno e de forma surreal afirma e expõe que os trabalhadores impedidos são ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., sendo que, todos os trabalhadores identificados efetuam trabalho noturno alguns dos quais até em regime de exclusividade.

Ponto 25

Com a exceção da Ivone Sousa (a que fez o pedido de sair as 20 horas pela incapacidade física) nenhuma das trabalhadoras mencionadas pediu qualquer alteração no horário dado que os maridos praticam horários “normais”, estando os filhos menores das respetivas trabalhadoras sempre acompanhadas pelos pais.

Em face de tudo quanto se deixou exposto, é claro e evidente que jamais o horário flexível pretendido irá colidir de alguma forma com o funcionamento da estrutura da empresa, sendo este horário flexível a única alternativa a manutenção de um posto de trabalho e dos cuidados básicos a duas menores de apenas 6 meses, as quais não podem de forma alguma ficar privadas dos seus pais a todo o tempo.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à 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.”*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua

decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em 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”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.4.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.
- 2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.
- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível.

- 2.8.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível de segunda a sexta-feira das 08:00 horas até às 18:00 horas.
- 2.9.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.10.** Ora, o pedido de trabalho em regime de horário flexível foi rececionado na entidade empregadora a 01.04.2016, tendo a entidade empregadora até dia 21.04.2016, inclusive, para notificar a trabalhadora
- 2.11.** A trabalhadora recebeu a comunicação da intenção de recusa mediante carta registada com aviso de receção em 20.04.2016. Nestes termos a trabalhadora tinha até dia 26.04.2016 para apresentar a sua apreciação à intenção de recusa, uma vez que dia 25.04.2016 foi feriado.
- 2.12.** De acordo com o postulado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora devia ter submetido o processo à apreciação da CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação por parte da trabalhadora requerente. Contudo, a empresa apenas remeteu o processo a esta Comissão a 04.05.2016, isto é, depois do prazo legalmente previsto, uma vez que tal deveria ter sido feito em 02.05.2016.
- 2.13.** Neste sentido, o Código do Trabalho, ao abrigo da al. c) do n.º 8 do artigo 57.º determina que o empregador aceita o pedido da trabalhadora 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.”.

- 2.14.** Importa aludir para o que facto de que tem vindo a ser referido em diversos pareceres desta Comissão, a CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, por exemplo, no sentido de não considerar desconforme à previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido do/a trabalhador/a que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indique ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, com respeito por um intervalo de descanso, nos termos previstos nesse mesmo normativo. Ou seja, o facto de ter sido solicitado, a 01.04.2016, um horário de trabalho entre as 08:00 e as 18:00, no máximo, de segunda a sexta-feira, pode ser entendido como um pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, na medida em que, em rigor, no âmbito de um horário flexível é possível ao/à trabalhador/a a prática de um horário fixo, ou seja, iniciar e terminar a sua atividade sempre à mesma hora, sem que tal desvirtue o carácter flexível ou converta tal horário em horário rígido.
- 2.15.** Mesmo tendo o parecer concluído pela aceitação do pedido nos precisos termos, refira-se 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 desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., pela preterição do prazo legalmente previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, estando o pedido aceite nos seus precisos termos.
- 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, aplicáveis, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE MAIO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.