

PARECER N.º 232/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1678-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 31.03.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de ...

1.2. A 06.03.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado, conforme a seguir se transcreve:

«Exmos. Srs.,

Eu, ..., admitido em 31 de julho de 2001 para desempenhar funções inerentes à atual categoria profissional de ... na loja ..., venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos e condições:

- Sou pai de três filhos menores, sendo que um deles, menor de 12 anos, ou seja, com 3 (três) anos de idade, necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento;*
- O meu cônjuge trabalha por conta própria, tendo que assegurar abertura, funcionamento e encerramento do estabelecimento, de acordo com declaração que se junta;*
- A minha filha menor de 3 (três) anos está inscrita e frequenta o pré-escolar na ..., conforme declaração, que se anexa;*
- Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 9 horas e as 18:30, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo do regime de folgas (descanso semanal complementar e obrigatório) praticados;*

- Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário de trabalho enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idade da minha filha menor, de acordo com o previsto no Código do Trabalho;

- Há razoabilidade e proporcionalidade, quer no pedido, quer na sua aplicação, tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas.

- Solicito uma "plataforma móvel" e não "fixa" de horário de trabalho, e não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas.

Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho de modo a poder assegurar o devido acompanhamento, apoio e assistência da minha filha.

Sem outro assunto, subscrevo-me com os melhores cumprimentos,

...».

1.3. A 25.03.2020, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, nos termos abaixo transcritos:

«Exmo. Senhor,

Acusamos a receção, no dia 6 de março de 2020, da comunicação que enviou à ..., indicando que pretendia 'requerer a flexibilidade do horário de trabalho nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho', sem qualquer período estar definido.

Pese embora a ... considere que o pedido formulado não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado, tendo em vista a sua apreciação pela CITE.

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

- Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

No documento apresentado por V. Exa., é dito que não pretende um horário fixo, mas sim um horário definido pelo empregador, entre as 9 horas e as 18h30. Ora, entre as 9 horas e as 18h30 decorrem 9 horas e 30 minutos. Se considerarmos que o horário de trabalho de V. Exa. é necessariamente interrompido por uma hora de Intervalo de descanso, a margem que V. Exa. atribui à empresa para que possa fixar o horário de V. Exa. é de 30 minutos.

Por outro lado, e segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é 'aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário'. Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando 'os períodos de início e de termo do PNT diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (artigo 56.º/3/b) do CT'. Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).

A existência de um horário de funcionamento alargado exige que se tenha a certeza dos trabalhadores alocados a cada horário. A génese de um horário flexível - com horas de entrada e saída variáveis - é de impossível compatibilização com um estabelecimento aberto ao público.

Adicionalmente, e especialmente na área do retalho especializado, pesa a circunstância de estar inserida numa seção cuja principal característica é o atendimento ao cliente, pelo que, em momento algum, uma loja ou qualquer outro estabelecimento pode ser gerido perante tanta incerteza.

Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.

Sem prescindir,

- Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ...

Com efeito, V. Exa. exerce funções de ... (doravante designada por 'loja').

A loja esta aberta ao público das 9 às 22 horas.

V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados.

Isto posto:

- 1. A loja tem um total de 6 trabalhadores a tempo inteiro e 4 trabalhadores a tempo parcial.*
- 2. Em termos totais, existe 1 outro trabalhador com filho menor de 12 anos.*
- 3. A loja pratica horários diversificados, tentando, sempre que lhe é possível, ajustar os horários às necessidades específicas dos seus colaboradores e acomodar uma adequada conciliação da vida pessoal e profissional da equipa.*
- 4. Aliás, V. Exa., beneficiou durante alguns meses de tal prerrogativa já que, tendo solicitado desempenhar, preferencialmente, o horário da manhã, tal tem vindo a ser concedido, na medida do possível, e enquanto tal não causou constrangimentos na equipa.*

5. *Acontece que, tal como V. Ex a., outros colaboradores têm idêntica preferência pelo horário de abertura, tendo demonstrado o seu desconforto por não estar enquadrado no regime de horários diversificados, como os restantes colaboradores.*
6. *Adicionalmente, os constrangimentos na elaboração dos horários da ... são cada vez mais evidentes, tornando-se verdadeiramente impossível garantir que, todos os dias de trabalho, é possível atribuir a V. Exa. o horário de abertura.*
7. *Por outro lado, o grosso do trabalho da loja passa pelo atendimento ao cliente, pelo que V. Exa., exercendo o horário das 9 horas às 18:30, iria impactar nos horários de maior fluxo de clientes que, naturalmente, se verifica ao fim do dia.*
8. *E não havendo trabalhadores suficientes em loja durante o horário de maior fluxo, o atendimento sairá prejudicado, porquanto os clientes ficarão insatisfeitos, e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas.*
9. *É ainda essencial cumprir, de forma rigorosa, a legislação laboral no que concerne à organização dos horários e tempos de trabalho, garantindo, em simultâneo, que os restantes elementos da equipa não ocupam, de forma fixa, horários de encerramento.*
- Em suma,*
10. *Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho, intervalo de descanso e organização dos dias de descanso semanal) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, não pode, a ..., garantir-lhe o pretendido.*
11. *Adicionalmente, um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, e desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.*
12. *E, como se viu, era já esta a realidade que se estava a verificar, sendo que a restante equipa ficaria numa situação desfavorável, vendo prejudicada a sua flexibilidade horária.*
13. *Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.*
14. *Especialmente, quando nenhum prazo é indicado por V. Exa., deixando a descoberto uma situação de imprevisibilidade com a qual a loja não se pode condicionar.*
15. *Tendo a filha de V. Exa. cerca de 3 anos, a ausência de indicação de qualquer prazo leva a que possa estar em causa um compromisso de quase uma década, que a loja não pode aceitar.*

Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os artigos 56.º e 57.º do CT.

Com os melhores cumprimentos,

...».

1.4. A 26.03.2020, o trabalhador requerente realizou a sua apreciação, cujo teor infra se reproduz:

«Exmos. Senhores,

Eu, ..., admitido a 31 de julho de 2001 para desempenhar funções inerentes à atual categoria profissional de ... na loja ..., acuso a receção da carta de V. Exas, datada de 24 de março de 2020, e rececionada a 25 de março de 2020, em resposta ao meu requerimento de 4 de março de 2020, de intenção de recusa ao qual passo a responder, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho:

- Requeri a flexibilidade de horário de trabalho entre 9 horas e as 18:30, de segunda-feira a sábado (plataforma móvel), sem prejuízo do regime de folgas (descanso semanal e complementar praticados), estando disponível para uma solução que salvguarde os interesses das partes, de modo a poder acompanhar, apoiar e assistir a minha filha menor de 3 (três) anos.*
- O horário apresentando refere a margem de oscilação possível de modo a poder acompanhar a minha filha, tendo em consideração o horário de funcionamento do estabelecimento pré-escolar que frequenta e atividade profissional do meu cônjuge.*
- A loja tem 10 trabalhadores e apenas 1 com filho menor que não referem se está ao abrigo do regime de horário de trabalho da parentalidade, ou seja, tem um número suficiente para não por em causa o seu normal funcionamento. Aliás, não invocam que o meu pedido põe em causa exigências imperiosas de funcionamento da loja, pois não têm qualquer razão atendível para as fundamentar;*
- A loja não tem razão para invocar constrangimentos ou dificuldades, tendo em consideração o número de trabalhadores e as normas de organização dos horários de trabalho individualmente acordadas, que preveem a possibilidade de serem alterados*

e ajustados pelo empregador de acordo com as suas necessidades do funcionamento, desde que cumpridos os prazos e procedimentos contratuais;

- Não compreendo o invocado nos pontos 14.º e 15.º da comunicação de V. Exas., até porque requeri este horário de trabalho até a minha filha perfazer 12 anos de idade nos termos do Código do Trabalho, e, como é evidente, enquanto as circunstâncias que determinaram o pedido se mantiverem;

- As atribuições aos trabalhadores com responsabilidades familiares de horário de trabalho estão estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, pretendendo assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa;

- O Código do Trabalho prevê, ainda, quanto à organização do trabalho, subsecção III, Horário de Trabalho, alínea p), n.º 2, artigo 212.º, que, na elaboração do horário de trabalho, a entidade patronal deve «facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida família»;

- Requeri o exercício do referido direito de acordo com o do n.º 1 artigo 57.º do CT;

- Conforme é entendimento da doutrina e da jurisprudência, 'a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável', o que não se verifica;

- Trata-se, por parte de V. Exas., de assegurar a devida tutela da minha filha menor e cumprir os preceitos legais à luz do princípio de que 'as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam a princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente'. No caso da loja, de acordo com o horário de funcionamento, número de trabalhadores, regime de horários de trabalho sujeitos a alterações e ajustamentos de acordo com as suas necessidades a que estão sujeitos todos os trabalhadores que nela laboram, nada impede de poder corresponder positivamente ao meu pedido.

- Os interesses da empresa (que não estão em causa) enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, que se sobrepõem àqueles em confronto, e que só cedem perante eles aquando da presença de exigências imperiosas;

- O atual normativo pretende reforçar o acompanhamento, assistência e apoio a menores de 12 anos [...] e não dar possibilidade das empresas, discricionariamente, decidirem em que casos existe esse direito, consagrado no n.º 4 do artigo 68.º da CRP, limitando condicionando ou interpretando esse direito ou tornando-o inócuo, porque não foi essa, manifestamente, a intenção do legislador constitucional, até porque isso significaria o total esvaziamento de conteúdo da consagração desse direito fundamental;

- Não há qualquer colisão de interesses e há, da minha parte, disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse da criança e dos interesses da empresa, que, reconhecidamente, pratica horários flexíveis, sendo assim possível, de acordo com o número de trabalhadores e horários praticados, ajustar o horário de trabalho, como já tive oportunidade de referir fundamentadamente.

Assim sendo, reafirmo o meu pedido constante no requerimento de 4 de março de 2020, sem prejuízo de uma solução ajustada e enquadrada no pedido que salvguarde os interesses das partes:

Sem outro assunto, certo da compreensão de V. Exas. para o exposto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me,

...».

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»): «d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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*».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido 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»*.

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

2.7. 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. 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

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 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».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 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;

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

c) Estabelecer um período para descanso não superior a duas horas».

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

2.13. 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 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 artigo 56.º/3 do CT.

2.14. 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.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, o trabalhador solicita que lhe seja atribuído a seguinte horário de trabalho, correspondente ao PNT de 40 horas semanais que tem contratualizado com o empregador:

«Entre as 9 horas e as 18:30, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo do regime de folgas (descanso semanal complementar e obrigatório) praticado».

2.17. O trabalhador fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável a filha com três anos de idade, uma vez que a sua progenitora trabalha por conta própria, tendo um horário incompatível com a logística do pré-escolar onde a criança se encontra.

2.18. Acrescenta o requerente que o pedido é para vigorar «enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam, e não ultrapasse» o limite legal, isto é, o cumprimento dos 12 anos de idade da menor.

2.19. Embora o trabalhador não refira, *ipsis verbis*, que declara viver em comunhão de mesa e habitação com a filha supra mencionada, a referência, no final do pedido: «Assim sendo, requeiro [...] a adaptabilidade do horário de trabalho, de modo a poder assegurar o devido acompanhamento, apoio e assistência da minha filha» permite a esta Comissão deduzir que assim seja.

2.20. A intenção de recusa do empregador assenta nos seguintes motivos:

- Alegada desconformidade formal do pedido com os requisitos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho;
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.21. Relativamente ao primeiro motivo, e cotejando os requisitos constantes dos artigos 56.º/1 e 3 e 57.º/1, ambos do CT, com o pedido ora em análise, verifica-se que o mesmo enforma, efetivamente, um pedido de horário flexível,

porquanto nenhum elemento obrigatório fica excluído do que o trabalhador solicita ao empregador.

2.22. Com efeito, o trabalhador é pai de uma criança menor de 12 anos (artigo 56.º/1 do CT), baliza um horário para o empregador lhe fixar o PNT (artigo 56.º/3 do mesmo diploma), e indica por quanto tempo quer que a situação assim se mantenha (artigo 57.º/1 do CT).

2.23. Pelo exposto, este argumento improcede para os efeitos ora em análise.

2.24. Quanto ao segundo motivo alegado pelo empregador para fundamentar a sua intenção de recusa, começa por se realçar que nenhum documento é apenso ao processo para fundamentar os 15 factos descritos.

2.25. Com efeito, o empregador começa por referir quantos trabalhadores tem a loja em causa e a existência de mais um colega em situação análoga à do requerente – cf. pontos 1 e 2 da intenção de recusa.

2.26. Acrescenta que a loja pratica «horários diversificados» (não diz quais), lembra que o requerente «beneficiou, durante alguns meses», do horário da manhã, sucedendo que «outros colaboradores têm idêntica preferência» - cf. pontos 3 a 5 da intenção de recusa.

2.27. Prossegue referindo «constrangimentos na elaboração de horários» que impossibilitam a manutenção da atribuição do turno da manhã ao requerente, sem nunca aludir a factos concretos – cf. ponto 6 da intenção de recusa.

2.28. Noutra ótica, o empregador refere-se a picos de vendas, que não comprova nem sustenta através de documentação alguma, dramatizando com a situação-limite de a insuficiência de trabalhadores culminar numa perda de vendas, pelo que seria «essencial cumprir, de forma rigorosa, a lei»,

garantindo que ninguém ocupe, de forma fixa, horários de encerramento – cf. pontos 7 a 9 da intenção e recusa.

2.29. Numa súmula que abrange os pontos 10 a 14 da intenção de recusa, o empregador refere que o indeferimento da pretensão do trabalhador é imperativo ante o cumprimento da lei e o funcionamento da loja, acrescentando ainda que este não pode ser alvo de «tratamento preferencial», dado a injustiça que isso representaria para os colegas.

2.30. Remata o empregador da seguinte forma: «Tendo, a filha de V. Exa., cerca de três anos, a ausência de indicação de qualquer prazo leva a que possa estar em causa um compromisso de quase uma década, que a loja não pode aceitar» - cf. ponto 15 da intenção de recusa.

2.31. Sobre esta segunda via de argumentação, cumpre esclarecer que, dada a falta de qualquer tipo de documentação que comprove os factos alegados nos pontos 7 a 9 da intenção de recusa, os mesmos não se consideram fundamentados para os efeitos do artigo 57.º/2 do Código do Trabalho, motivo por que a sua invocação improcede para os efeitos ora em análise.

2.32. Quanto à factualidade resumida nos pontos 10 a 14 da intenção de recusa, importa salientar que os direitos de parentalidade também encontram acolhimento no mesmo diploma legal a que o empregador se refere para justificar o indeferimento do pedido de horário flexível pelo trabalhador ora requerente, ou seja, o Código do Trabalho.

2.33. Mais se acrescente que estes direitos de parentalidade representam direitos especiais face aos demais, sendo – o seu reconhecimento – consignado inclusive na Lei Fundamental (artigo 59.º/1 da CRP), competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao seu exercício.

2.34. Assim sendo, é da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário dos/as seus/suas trabalhadores/as, devendo garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o em face dos direitos de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação do trabalho com a família, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada².

2.35. Recorde-se, finalmente, que o pedido do trabalhador cumpre com todos os requisitos legalmente previstos, correspondendo ainda ao PNT contratualmente acordado com o empregador.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o

² No que concerne à harmonização entre as normas que resultam do disposto no nº 2 do artigo 56º e no nº 3 do artigo 56º conjugado com o artigo 212º do CT, mencione-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: «Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art.º 50º, nº 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art.º 67º, nº 1) e, especificamente, o disposto no art.º 68º, nºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este nº 4 que 'a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar'. Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos artigos 33º e seguintes, 127º, nº 3, e 212º, nº 2, realçando-se que, no que ao art.º 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do nº 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art.º 97º do CT».

correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE ABRIL DE 2020 COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.