

PARECER N.º 327/CITE/2020

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 2988-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 26.06.2020, 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. A 25.05.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível via correio registado com AR da trabalhadora supra identificado, conforme a seguir se transcreve:

«Ex.mos Senhores

Eu, ... trabalhadora dessa empresa desde 17 de outubro de 2016, com a categoria profissional de ..., 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:

- 1. Tenho um filho de 7 meses que faz parte do meu agregado familiar, composto apenas por mim, (anexo Declaração da Junta de Freguesia ...);*
- 2. O meu filho vai frequentar a Creche ..., cujo horário de funcionamento é das 7h30 às 19h30, de segunda-feira a sexta-feira;*
- 3. Tendo em conta que trabalho por turnos, com horários compreendidos entre as 9h30 e as 23h30, venho requerer que me seja atribuído um horário flexível compreendido entre as 9H30 e as 16H30 (turno da manhã);*
- 4. A razão pela qual requeiro este turno é pelo facto de ter que me deslocar de transporte público para ir buscar o meu filho à creche, que fica a uma distância de*

cerca de quatro quilómetros do meu local de trabalho, e cerca de dois quilómetros da nossa residência;

5. O último transporte público que disponho para ir buscar o meu filho é às 18h30, que passa no meu local de trabalho, e chega à ... às 18h45. Da ... disponho de um outro transporte público às 19h10 que chega a ... (local da creche) às 19h20;

6. Para regressarmos a casa, temos o último transporte público que sai de ... às 19h42 e chega à ... às 19h55;

7. Nos dias de fim de semana, tenho uma pessoa que fica com o meu filho até às 17 horas, sendo que - a partir dessa hora - não tenho a quem o deixar;

8. Este meu pedido tem por base o cumprimento do desejo de poder dar a devida atenção que o meu filho precisa na sua educação e bem-estar.

9. A minha intenção é que este requerimento vigore até o meu filho completar os 3 anos de idade, sendo que será reavaliada então a necessidade de prolongamento do mesmo nessa altura.

Confiando numa análise favorável a este pedido, agradeço desde já o deferimento do mesmo».

Junta: Atestado de residência emitido pela JF, email da creche a confirmar horário de funcionamento, e horários do transporte público mencionado no pedido.

1.3. Por carta registada com AR datada de 08.06.2020, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, que chegou à trabalhadora a 15.06.2020. nos termos abaixo transcritos:

«Acusamos a receção da sua carta datada de 22 de maio, e rececionada no dia 25 do mesmo mês, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Em resposta à mesma, e após análise da situação, informamos da intenção de recusa do pedido formulado, pelos seguintes motivos:

DA ERRADA FORMULAÇÃO E DA FALTA DE FUNDAMENTAÇÃO

A)

1) Antes de mais, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve instruir o seu pedido de documentação capaz de o fundamentar devidamente.

2) Posto isto, da análise da documentação junta por V. Exa., vislumbra-se a insuficiência de documentação capaz de fundamentar o seu pedido.

3) Pois, não prova que o outro progenitor está impedido ou inibido de exercer o poder

paternal, bem como, não prova que o menor se encontra inscrito no jardim de infância

...

4) Pelo exposto, informamos da impossibilidade da Empresa atender ao seu pedido.

B)

5) Notamos, ainda, que o artigo 56.º do Código do Trabalho permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário de trabalho flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

6) Desta forma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador definir o seu trabalho, no turno da manhã, no horário compreendido entre as 09h30 e as 16h30, quando sabe que a loja, com horário de funcionamento entre as 10h00 e as 23h00, funciona sete dias por semana, em turnos rotativos.

7) Assim, também por este motivo, é inevitável para a Empresa a recusa do seu pedido.

C)

8) Mais, para o efeito pretendido, devia V. Exa. indicar um período com uma amplitude temporal diária e semanal, no qual estaria disponível para exercer a sua atividade, enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

9) Ora, olhando para o seu pedido, verificamos que a sua pretensão é a de obter um horário fixo no turno da manhã, compreendido entre as 09h30 e as 16h30 e não a de obter um verdadeiro horário flexível.

10) Em consequência, este pedido rígido, limita os poderes de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos previstos do artigo 212.º do Código do Trabalho.

D)

11) Notamos, ainda, que a V. Exa. foi-lhe atribuído o horário no turno da tarde (das 14h30 às 19h30), o qual, em função do horário para amamentação se traduziria no trabalho das 14h30 às 18h30.

12) Ademais, como é do seu conhecimento, não lhe será atribuído o turno da noite (esse sim, incompatível com o desempenho das suas responsabilidades familiares).

13) Deste modo, é evidente que, dentro do possível, a Empresa tudo faz para lhe proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal, desde que, também as exigências de funcionamento da loja sejam acauteladas.

Aos argumentos acima exposto, notamos que face às necessidades de funcionamento da ..., o horário ora solicitado é impraticável.

DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO

A)

14) *Antes de mais, recordamos que os turnos part-time praticados na ..., são os seguintes:*

09h30- 14h30 / 10h30-15h30

14h30- 19h30 / 15h30-19h30

18h30- 23h30 / 17h30-22h30

15) *Ora, nesta conjuntura provocada pela propagação da Covid-19, a Empresa encontra-se em situação de lay off, e, em consequência, a loja funciona com horário reduzido, maioritariamente, em turnos com apenas dois elementos (sendo que, só excecionalmente o turno é assegurado por três elementos, e só no fim-de-semana, o turno da tarde, terá quatro elementos).*

16) *Além disso, as medidas de contingência aconselham a que se reduza o número de colaboradores em ..., de forma a minimizar os riscos de infeção dentro da mesma.*

17) *Posto isto, como é do seu conhecimento, o turno da manhã é desempenhado pelos mesmos colaboradores — pela ... e pela ... (que substituiu a ...).*

18) *Aliás, são esses dois elementos que dão apoio ao responsável de ... na seção de ...*

19) *Pelo que não se considera exequível, por uma lado, retirar um dos seus colegas do turno da manhã, para que o mesmo passe a ser desempenhado por si, e por outro, atribuir mais um elemento ao turno da manhã, quando o mesmo apenas exige dois colaboradores.*

B)

20) *Ademais, a sua Colega ..., que desempenha (e sempre desempenhou) funções no turno da manhã, também tem um filho ainda bebé. Pelo que, atribuir o horário que V. Exa. solicita, implicaria que a ... deixasse de o fazer — o que, iria causar uma evidente discriminação para com a sua Colega — o que não é aceitável.*

C)

21) *Mais, atribuir-lhe o horário solicitado implicaria que a ... ficasse com excesso de colaboradores no turno da manhã, quando nesse horário é suficiente a presença de dois colaboradores.*

22) *Em contrapartida, verificar-se-ia uma carência de colaboradores no turno da tarde,*

23) *Em consequência, a Empresa seria forçada a contratar pelo menos mais um colaborador, para desempenhar funções no turno da tarde,*

24) *Tal, implicaria a duplicação de custos, o que não é de todo aceitável.*

25) Portanto, as exigências de funcionamento do serviço acima expostas, tornam completamente inviável atribuir-lhe um turno solicitado, sob pena de causar evidentes e sérios transtornos no normal funcionamento do referido serviço.

Posto isto, quer pela errada formulação e fundamentação do seu pedido, quer pelas exigências imperiosas de funcionamento referidas supra, tornam clara a impossibilidade de aceitação do seu pedido.

Não obstante, dentro do possível, a Empresa tudo fará, para continuar a proporcionar-lhe as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal».

1.4. A trabalhadora não apresentou qualquer apreciação e o empregador não juntou também documento algum ao processo.

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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

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, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído o turno da manhã, sem apresentar limitação alguma aos dias da semana em que labora.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho de sete meses, uma vez que a sua família é monoparental e aquele turno é o único compatível, tanto com o horário da creche da criança, como com a disponibilidade horária da pessoa a quem o bebé fica à guarda aos fins de semana.

2.18. Acrescenta a requerente que o pedido é pelo período de três anos, se, prejuízo de ser renovado então.

2.19. Embora a trabalhadora não refira especificamente que reside com o menor em comunhão de mesa e de habitação, isso resulta claro da intenção de recusa do empregador, na referência que este faz à dispensa para amamentação de que a requerente goza.

2.20. De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram, pois, reunidos e cumpridos.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta nos seguintes motivos:

- Da errada formulação do pedido;
- Das exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.22. Relativamente ao primeiro motivo, alínea A) – pontos 1 a 4 da intenção de recusa – cumpre referir o seguinte: ao contrário do que alega o empregador, o pedido da trabalhadora a solicitar autorização para laborar segundo o regime de flexibilidade horária reúne todos os requisitos legais, a saber: indicação do horário pretendido (turno da manhã), indicação do prazo previsto (três anos) e declaração de que vive com o menor em comunhão de mesa e de habitação

(indiretamente comprovado através da dispensa para amamentação citada pelo próprio empregador) – cf. artigos 56.º/2 e 57.º/1 do CT.

2.23. Ainda dentro da mesma alínea, sublinhe-se que a lei não obriga, em lugar algum, à apresentação de documentos, sejam estes de natureza oficial ou oficiosa. A declaração a que alude o artigo 57.º/1 do CT é da autoria da própria requerente. No caso em análise, a mesma é dispensável pelo motivo já referido no ponto anterior.

2.24. Também dentro da mesma alínea, realce-se a desnecessidade de apresentação de prova(s) – mais uma vez, a lei nunca refere tal obrigatoriedade em alínea alguma dos artigos 56.º e 57.º do CT. Em concreto, o argumento relativo ao outro progenitor é descabido, porquanto o artigo 56.º/1 *in fine* refere expressamente que este é um direito que pode «ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos».

2.25. Relativamente ao primeiro motivo, alínea B) – pontos 5 a 7 da intenção de recusa – cumpre referir o seguinte: pela expressão «dentro de certos limites», constante do artigo 56.º/2 do CT, deve entender-se – para trabalhadores/as que laborem por turnos – a escolha de um turno pré-existente na organização.

2.26. Com efeito, e ainda sobre este argumento, salienta-se o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do CT a indicação, pelos/as trabalhadores/as, da amplitude temporal diária e semanal referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação do trabalho com a família.

2.27. A este propósito, importa referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1,

disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai, quanto à noção de horário flexível, o seguinte: *«Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, n.º 2 do CT, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se referem os n.ºs 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível, para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo».*

2.28. Na mesma linha, também o Tribunal da Relação de Évora^[1] se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *«Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível».*

2.29. Tendo em conta os turnos de horário parcial que o empregador refere, na intenção de recusa, estar a praticar no presente (devido ao lay off implementado na senda da pandemia), existem dois em que o pedido da trabalhadora se enquadra (9h30 às 14h30 e 10h30 às 15h30). De futuro, quando a organização tornar a laborar em pleno, deve considerar-se como turno solicitado aquele que mais se aproximar das necessidades da trabalhadora.

2.30. Relativamente ao primeiro motivo, alínea C) – pontos 8 a 10 da intenção de recusa – cumpre referir o seguinte: o alegado pelo empregador já encontra resposta nos pontos **2.25.** a **2.29.** do presente parecer.

2.31. Relativamente ao primeiro motivo, alínea D) – pontos 11 a 13 da intenção de recusa – cumpre referir os seguintes aspetos: em primeiro lugar, a dispensa

^[1] Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

para amamentação é um direito absoluto da trabalhadora, significando isto que o seu exercício é independente da aceitação do empregador. Daí que a lei refira que a trabalhadora se deve limitar a comunicar esta prática ao empregador, sendo desnecessária a anuência ou permissão deste – cf. artigo 48.º/1 do CT.

2.32. Em segundo lugar, a dispensa para amamentação – sendo um direito independente do exercício do trabalho em regime de flexibilidade horária – pode ser exercido em paralelo com esta modalidade laboral. Dizendo de outra forma, nada impede que a trabalhadora veja atendido pelo empregador o horário que solicitou, descontando sobre este uma hora ao início do dia e outra ao final da sua jornada laboral para amamentar o bebé.

2.33. Relativamente ao segundo motivo, alínea A) – pontos 14 a 19 da intenção de recusa – cumpre referir o seguinte: desconhecendo, repita-se, a modalidade de contratação da trabalhadora requerente, a ser-lhe aplicável algum dos turnos elencados pelo empregador para horário a tempo parcial, sempre se entenderia que o da manhã seria o primeiro, i.e., o das 9h30 às 14h30 ou, em alternativa, o das 10h30 às 15h30.

2.34. Independentemente das adaptações que o empregador tenha feito devido à Covid, a disponibilidade apresentada pela requerente enquadra-se em dois dos seis turnos existentes, pelo que inexistente também aqui motivo para a sua pretensão ser recusada.

2.35. E nem se diga que o facto de o turno da manhã já se encontrar preenchido pelas colegas da requerente ... e ... obstaculizam à atribuição do mesmo turno à trabalhadora.

2.36. Por ausência de qualquer tipo de justificação pelo empregador, e ao contrário do que este alega no ponto 19, porque a trabalhadora em causa é mãe de uma criança com menos de 12 anos, é exequível que retire uma das

colegas do turno da manhã para que a requerente consiga conciliar o trabalho com a família.

2.37. Relativamente ao segundo motivo, alínea B) – ponto 20 da intenção de recusa – cumpre referir que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras.

2.38. Desta forma, cabe ao empregador garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação trabalho/família, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

2.39. Esta é, com efeito, a interpretação correta a fazer do artigo 13.º da Lei Fundamental, que consagra o princípio da igualdade, uma vez que tanto a requerente como ... se encontram na mesma situação. Assim sendo, deve ser-lhes atribuído o mesmo tratamento. Não sendo possível dar a ambas o turno da manhã, deverão, por exemplo, alterná-lo por semanas, para que as duas consigam gozá-lo na mesma proporção.

2.40. Relativamente ao segundo motivo, alínea C) – pontos 21 a 25 da intenção de recusa – cumpre referir que cabe ao empregador gerir os recursos humanos de que dispõe para que a organização que dirige atinja o seu objetivo.

2.41. Desta forma, não compete a esta Comissão indicar com que trabalhadores/as os turnos devem ser constituídos, mas tão só enquadrar os factos de que teve conhecimento no regime jurídico em vigor, retirando as respetivas ilações.

2.42. Tendo já recorrido sobre o significado e aplicação do princípio da igualdade, compete agora ao empregador compatibilizar os turnos da

organização com os/as trabalhadores/as de que dispõe, ressalvando os casos especiais das trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, que a lei expressamente protege.

2.43. Mais uma vez, sem qualquer tipo de informação apenas ao processo sobre o número de trabalhadores/as que a organização contém e/ou horários que praticam, não se tornam aferíveis as exigências de funcionamento alegadas pelo empregador, que se consideram – pois - sem a fundamentação devida que o artigo 57.º/2 do CT requiere.

2.44. Refira-se também que à requerente não pode, de forma alguma, ser assacada a responsabilidade de o empregador ter, alegadamente, carência de funcionários/as face às necessidades da organização. Novamente se sublinhe que esta é uma prerrogativa do empregador, e não dos/as trabalhadores/as, não podendo estes ficar prejudicados - no exercício dos seus direitos – por aspetos gestionários daqueles.

2.45. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora 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 correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, EM 22 DE JULHO DE 2020