

PARECER N.º 693/CITE/2021

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 CITE-FH/2927/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 22.11.2021, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de operadora naquela organização.

1.2. A 27.10.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«[...] ... [...], com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 12 anos, vem requerer autorização para beneficiar, pelo período de dois anos.

Exmos. Senhores,

Venho por este meio solicitar que me seja atribuído horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, a iniciar após o meu regresso da licença de maternidade e gozo de férias, (16 de novembro) terá como prazo dois anos.

Regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam estar presente no período de trabalho entre as 8 e as 16 horas, sendo uma hora de amamentação gozada antes do início do trabalho e a outra no final, perfazendo assim 6 horas de trabalho diário. Em benefício do meu filho de 5 meses de idade, com o qual vivo, em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração que se junta, solicito não trabalhar aos sábados, domingos e feriados.

Assim pretendo o regime de flexibilidade de horário nos seguintes moldes:

- 1. Horário entre as 8 horas até às 16 horas;*
- 2. O dia de descanso obrigatório é o sábado, sendo o dia de descanso semanal complementar ao domingo ou feriados [...].»*

1.3. Em 15.11.2021, via CAR, a entidade empregadora remeteu à requerente a sua intenção de recusa, nos termos abaixo transcritos:

«[...] A) Considerando que V. Exa se encontra vinculada a esta empresa em regime de contrato de trabalho a tempo parcial (carga horária de 37 horas por semana), para efeitos de instrução do seu pedido V. Exa terá de declarar e comprovar os requisitos contido na alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Ora no seu caso, não deu cumprimento a tal exigência, pelo que o seu pedido não se encontra regularmente instruído com as declarações/documentos necessários para que a aqui requerida possa analisar convenientemente o seu pedido. Face ao exposto, este seu pedido não poderá ser autorizado.

Sem prejuízo e por mera cautela, desde já, se refere que:

B) O seu pedido de dispensa de trabalho no dia correspondente ao domingo de cada semana, com folga fixa nesse dia, não se enquadra no âmbito da faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, apenas as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e não o determinar ou escolher quais os concretos dias de trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal, incluindo respetivos dias de descanso semanal, como pretende agora fazer valer- cf. Artigo 56.º n.º 2 em articulação com o disposto nos artigos 198.º e 202.º do Código do Trabalho. Por outras palavras, é o empregador quem deve determinar o horário de trabalho, não sendo permitido que o trabalhador determine os dias em pretende trabalhar. Nesse sentido, veja-se a jurisprudência mais recente Ac. TRL de 30 de junho de 2021, Proc. 423/20.9T8BRR.L 1-4.

Consequentemente, tal pedido extravasa, nesta parte, os limites e pressupostos inerentes a tal regime. pelo que, nessa parte, não será autorizado.

C) A disponibilidade de todos os colaboradores, incluindo de V. Exa. para prestação de trabalho naqueles dias de maior movimento na Unidade onde labora, ou seja, por regra e em condições normais aos fins de semana, incluindo aos Sábados, é condição essencial e imperiosa para o necessário pleno e regular funcionamento daquela unidade, face à natureza da atividade em causa, ao volume de procura e de movimento por parte de clientes naquela unidade nesses períodos. Alturas estas em que é necessário ter ao serviço o maior número de funcionários possível dentro dos disponíveis no quadro de loja.

Atento o ramo de atividade (restauração rápida) e local em que o estabelecimento comercial onde labora se insere (...), a necessidade de presença e prestação efetiva de trabalho aos domingos, incluindo por sua parte - para desempenho de funções inerentes à sua categoria profissional - é condição indispensável e imperiosa para a organização e funcionamento daquele Unidade, considerando:

- o número de trabalhadores efetivamente ao serviço e a necessidade de assegurar a presença do número mínimo de colaboradores por turno.

- o facto de V. Exa ser, das trabalhadoras mais experientes e qualificadas na unidade;
 - além de que o se pedido de dispensa de trabalho aos sábados não permitiria à Unidade ter disponível, dentro do seu quadro de trabalhadores, outro colaborador com as mesmas atribuições e competências, para substituir V. Exas nas suas ausências. Além disso, não é praticável em momentos em que é expectável o aumento de trabalho, como por exemplo em momentos de épocas festivas, épocas escolares, feriados, etc., e que por isso é necessário reforçar a brigada presente. Nestes momentos é imprescindível a sua presença, pelo que a sua disponibilidade para também poder trabalhar pelo menos a alguns sábados por mês é assim imprescindível para a empresa e para o regular funcionamento da Unidade. Note-se que o estabelecimento onde labora se integra num espaço comercial (...), cujos horários de funcionamento e abertura ao público dos estabelecimentos nele localizados, são alargados, pelo que têm por obrigação estarem abertos ao público das 11 às 24 horas, e com horário de funcionamento/laboração das 8 horas às 00:30, sete dias por semana (incluindo fins de semana), 364 dias ao ano (dia de Natal encerrado, véspera de Natal e de fim de ano encerra mais cedo que o horário habitual). Sendo que, no seu caso, V. Exa. entra ao serviço habitualmente às 11 horas, com saída às entre as 18 horas e as 19:30, é fundamental que assegure os períodos de pico de procura de clientes na Unidade, em especial à hora de almoço e lanche (até às 18 horas).
 - e, ainda, a necessidade da empresa de organizar os horários dos seus colaboradores também em função das limitações legais quanto: (i) à duração máxima da prestação do trabalho contratualizada com cada colaborador, incluindo do reduzido número de elementos da equipa de direção com competência para fazer gestão de turnos, que são apenas três, o que limita fortemente a sua capacidade de substituição; (ii) à obrigação de acautelar as limitações de horários de trabalho decorrentes da necessidade de conciliação com outros empregos ou atividades letivas; (iii) à necessidade de assegurar a ocupação dos postos de trabalhos durante as ausências de alguns trabalhadores do quadro da loja (ex.: durante períodos de férias, baixas, faltas, folgas, etc.); (iv) bem como à limitação e impedimentos legais para alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, o que sem margem para dúvida condiciona a possibilidade da entidade empregadora alterar os horários a atribuir aos seus colaboradores, cujas necessidades de organização da vida pessoal também têm de ser atendidas, o que não pode de forma alguma ser descurado, mesmo em sede do regime legal previsto para a solicitação e concessão de horário flexível.
- D) Não resta, ainda, outra alternativa à Empresa atribuir a V. Exa. - turnos e folgas rotativas, em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja, igualmente com responsabilidade parentais perante filhos menores de idade, tudo em ordem ao cumprimento ao princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores, que

se encontram em idênticas ou similares circunstâncias, como é o caso dos trabalhadores ... (1 filho menor), ... (idem), ... (4 filhos menores), ... (1 filho menor) e ... (idem), que, embora não tenha formalizado qualquer pedido de horário flexível, a pedido destas a empresa vem concedendo horários que vão de encontro às suas necessidades de conciliação da vida pessoal e familiar, tal como vem acontecendo já na prática com a própria aqui requerente. Não pode por isso ser aplicado, no seu caso, tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado, aos trabalhadores que se encontram numa situação de facto idêntica, independentemente da formalização ou não de pedido de horário flexível, pelo que compete à aqui Arguente proporcionar dentro das condições possíveis a conciliação da vida pessoal com a atividade profissional com igualdade de tratamento entre estes trabalhadores que se encontram nas mesmas circunstâncias excecionais, conferindo-lhos igualdade de condições para acesso a horários de trabalho flexíveis que vão de encontro às suas necessidades, o que neste caos apenas é possível atribuído horários rotativas entre trabalhadores que solicitem horários que coincidam entre si.

[...]

E) Refira-se aliás que a sua disponibilidade para prestação de trabalho incluindo aos sábados, em dias que podem ser alterados unilateralmente pela entidade empregadora, conforme consigo contratado, foi tida como condição essencial para efeitos de decisão de sua contratação. Tais condições são indispensáveis para a organização e funcionamento do estabelecimento comercial que serve de seu local de trabalho, considerando não só o quadro de trabalhadores efetivamente ao serviço, como também os horários de funcionamento e abertura ao público daquele estabelecimento, que são alargados. Razão pela qual não pode ser atribuído o Horário flexível, na parte respeitante à dispensa de prestação de trabalho aos sábados, nos moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento e por desvirtuar os termos contratuais que levaram à sua contratação e à manutenção do seu vínculo [...].».

1.4. Em 18.11.2021, a trabalhadora realizou a sua apreciação, rececionada pelo empregador, em 19.11.2021, nos seguintes moldes:

«Exmos. Senhores,

Após receção a dia 16 de novembro do corrente ano da intenção de V. Exas recusarem o meu pedido de horário de trabalho flexível, venho apresentar a minha apreciação.

A) Juntamente com o pedido enviei, uma declaração da Segurança Social em que comprova que o meu filho menor vive apenas comigo em comunhão de mesa e habitação.

B) Entende-se 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 diário, incluindo a solicitação para não trabalhar fins de semana e dias de feriado.

Horário esse que pedi ser praticado entre as 8 e as 16 horas, horário esse que sempre foi o meu grande parte do tempo em que trabalho na Loja. O horário que dizem ser o meu habitual, das 11 horas às 19:30, é fictício, pois apenas está nos horários em que eu estive em lay off total. O meu horário habitual sempre foi entre as 8:30 e as 17 horas, algo que podem confirmar nos horários anteriores a dezembro de 2020, pois já não estou presente na Loja desde essa altura.

C) Relativamente ao número de trabalhadores/as efetivamente ao serviço, existem 8 colaboradores/as e 4 chefes no total, estando sempre assegurada a presença do número mínimo de trabalhadores/as;

Sendo que existem 3 pessoas com a mesma qualificação do que a minha, mas sem responsabilidades parentais, qualquer uma delas poderia substituir-me nas minhas ausências ao sábado, cobrindo também o horário que me está a ser imposto.

Se o horário das 11 horas às 19:30 fosse realmente indispensável, teria estado já um colaborador a assegurá-lo neste período em que tive ausente, desde dezembro de 2020, o que não sucedeu e em nada prejudicou os períodos de maior movimento, sendo que toda a equipa da noite entra ao serviço entre as 14 e as 16 horas.

Como referido anteriormente, regra geral entro serviço às 8:30 ou às 9 horas com saída entre as 16 e as 17 horas, assegurando – sim - os picos dos pequenos-almoços e dos almoços.

D) Não está de todo correto, pois se V. Exas alegam não poder existir tratamento discriminatório injustificado, e é o que estão a fazer comigo, pois o tratamento dos elementos de loja mencionados em nada são sujeitos ao que me estão a sujeitar a mim, pois duas colegas já têm horário fixo há 3 anos (desde que foram mães) sem ser necessário formalizar qualquer pedido, assim como uma delas tem folga fixa ao sábado sem existir qualquer tipo de impedimento. Ou seja, o horário rotativo está a ser apenas aplicado a mim, discriminatoriamente.

[...]

Apenas solicitei o horário que sempre fiz, pois é o único compatível com a minha nova responsabilidade como mãe, o meu filho tem ama apenas até às 17 horas, de segunda a sexta feira. Daí o meu pedido de horário de termo às 16 horas.

Existem 3 colaboradores que podem perfeitamente cobrir este horário que me atribuíram, assim como as minhas ausências aos sábados e domingos.

F) Infelizmente, voltando a retificar este ponto, a empresa não tem tido consideração na elaboração de horários que coincidam com as minhas necessidades da vida pessoal, pois foi-me logo negado o horário que sempre fiz pelo diretor de loja sem justificação válida.

Assim como as próprias férias já marcadas me foram alteradas sem qualquer conhecimento ou aviso, em nada sinto os meus direitos respeitados de momento na loja em que trabalho, assim como o horário me está a ser negado porque foi posta outra colaboradora a fazê-lo.

Existindo também outros colaboradores com horário fixo de manhã sem qualquer responsabilidade familiar e se realmente os horários são rotativos e segundo a lei tem de existir proteção à parentalidade, não vejo qual o motivo de não fazer o horário pedido e outro colaborador fazer o que me está a ser impingido, não existindo assim impossibilidade de substituição do trabalhador conforme é alegado.

No horário que me está a ser atribuído com saída às 18:30 não consigo ir buscar o meu filho à ama, assim como demoro mais de uma hora a chegar a casa, sendo que não posso estar presente na introdução alimentar, pois não estou presente na hora do almoço, lanche ou jantar, não podendo assim acompanhar devidamente o meu filho que com apenas 5 meses depende única e exclusivamente de mim [...]».

1.5. Ao processo, o empregador juntou o mapa de horários de toda equipa da loja a que a requerente se encontra adstrita relativo ao período de julho a outubro do ano corrente.

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 trabalho/família (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 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 (PNT) 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 só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. A inobservância deste prazo resulta na aceitação do 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 – cf. artigo 57.º/7 do CT

2.10. Esclarecendo o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, é «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».

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

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo, ao/a 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 PNT 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 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 PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento da organização.

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 pede um horário das 8 às 16 horas, de segunda a sexta-feira, com dia de descanso obrigatório ao sábado «sendo o dia de descanso semanal complementar ao domingo ou feriados».

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho de cinco meses.

2.18. E refere expressamente que reside com o menor em comunhão de mesa e de habitação.

2.19. Assim, 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, aparentemente, reunidos e cumpridos, incluindo o PNT.

2.20. Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta:

- na alegada falta de elementos para análise do processo;
- na desconformidade do pedido com a de um verdadeiro horário de natureza flexível;
- na insubstituibilidade da trabalhadora/exigências imperiosas do funcionamento da organização;
- no cumprimento do princípio da igualdade; e
- no cumprimento do contratualizado.

2.21. Os argumentos adiantados pelo empregador serão, em seguida, analisados um a um pela ordem referida no ponto anterior, antecipando-se - desde já - que todos improcedem para os efeitos ora em apreço.

2.22. Em primeiro lugar, o argumentado é despiciendo, uma vez que a lei exige documentação nenhuma. Com efeito, a declaração a que o artigo 57.º/1-b) do CT alude não menciona a autoria de terceiros, pelo que é atribuível ao/à próprio/a requerente. Quanto ao facto de o/a trabalhador/a ter filhos/as menores, também é do conhecimento do empregador via Segurança Social, e o prazo por que o horário flexível pode ser pedido está plasmado no artigo 56.º/1 do CT, pelo que fica clara a falta de sentido desta

alegação.

2.23. Em segundo lugar, e como já foi referido no ponto **2.19.**, o pedido reúne os três requisitos formais legalmente exigidos, i.e., o horário pretendido pela trabalhadora, o prazo para que o mesmo perdure, e declaração de conteúdo expresso ou análogo de que o menor vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação.

2.24. A este propósito, veja-se o Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, relativo ao processo n.º 242/16.7BECBR, que subscreve na íntegra a interpretação da CITE quanto à legitimidade da escolha dos fins-de-semana enquanto dias de folga pelos/as requerentes de pedidos deste tipo.

2.25. Em terceiro lugar, ultrapassada a perplexidade que o empregador nos provoca, ao pretender fazer crer que uma mera operadora é insubstituível, desde logo, sempre se refira que - com mais três colegas dotados exatamente das mesmas funções da requerente – o empregador tem margem de manobra para ajustar os turnos de forma a conceder-lhe o horário flexível sem deixar períodos a descoberto.

2.26. Em quarto lugar, destarte o raciocínio que o empregador faz sobre o princípio da igualdade, que não nos é – de todo – compreensível, sempre se diga que o que esta trave mestra do estado de Direito pugna é que se tratem da mesma forma casos semelhantes e de forma diferente casos distintos.

2.27. Sendo que uma trabalhadora com um menor de 12 anos a cargo é considerada um caso distinto, logo, merecedora de um regime legal especial – daí o legislador ter criado o regime de trabalho na modalidade horário flexível.

2.28. Os três requisitos essenciais para gozar desta prerrogativa, repita-se, foram cumpridos no caso ora em apreço.

2.29. Com a agravante de, aparentemente, já existirem colegas da requerente a gozarem desta prerrogativa.

2.30. Ora, a partir do momento em que o empregador autoriza o horário flexível a duas colegas da trabalhadora na mesma situação, tem o dever de lhe dar o mesmo tratamento, sob pena de a estar a discriminar em função da maternidade, o que é expressamente proibido por lei.

2.31. Em quinto lugar, e independentemente do que tenha sido acordado entre as partes aquando da contratação da trabalhadora, do ponto de vista da hierarquia das leis, o regime da flexibilidade horária prevalece sobre o contratual, uma vez que é especial enquanto este é geral.

2.32. Por último, quanto às alegadas exigências imperiosas de funcionamento da organização, não resulta do argumento do empregador o silogismo claro de que a atribuição do horário pretendido à trabalhadora resulte na impossibilidade de a Loja funcionar devidamente.

2.33. Mais: Segundo a trabalhadora, este pedido não passa duma mera formalização daquela que já vinha sendo o horário por si praticado na maioria do tempo em que laborou na Loja.

2.34. Acrescenta ainda a requerente que o horário que o empregador lhe atribui como sendo o seu habitual era apenas teórico, já que a trabalhadora se encontrava em lay off total, ou seja, em casa, sem trabalhar. Logo, referir que era costume entrar às 11 horas e sair às 19:30 não corresponde à realidade, não fazendo – pois – sentido, vir agora alegar eventuais prejuízos por não ter a requerente a trabalhar neste intervalo de tempo, mas entre as 8 e as 16 horas.

2.35. 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 trabalho/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 CT, em

conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 21 DE DEZEMBRO DE 2021**