

PARECER N.º 249/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 846-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.03.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria de assistente ... no posto de ...

1.2. A trabalhadora, por carta registada em 08.02.2022, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível datado de 07.02.2022, nos termos a seguir transcritos:

“(...)Exmos Senhores,

Eu, ..., portadora do Cartão de cidadão (...) e v/colaboradora na categoria de Assistente ..., venho por este meio solicitar um ajuste meu horário de trabalho de acordo com os artigos n.º 56 e 57 do código do trabalho. Tendo ao meu encargo a minha filha, ..., nascida a 25-09-2021, e o seu pai trabalhando em ... vejo-me obrigada a pedir para que as minhas folgas sejam alteradas para sábado e domingo.

Em anexo envio uma declaração do infantário com o seu horário de funcionamento e parte do contrato de trabalho do meu companheiro onde comprova local e horário de trabalho dele. (...)”

1.3. A Entidade empregadora, por carta registada em 25.02.2022 e rececionada a 02.03.2022, notificou à trabalhadora a intenção de recusa, que se transcreve:

“(...) Acusamos a receção do seu pedido de autorização para trabalhar em regime de horário flexível, com fundamento em que “Tendo a meu cargo a minha filha, ..., nascida a 25-09-2021, e o seu pai trabalhando no ... vejo-me obrigada a pedir que as minhas folgas sejam alteradas para sábado e domingo.

V.Ex.ª pratica, de quarta-feira a domingo, o horário das 9h30 - 12h30 e 13h30-18h00, com descanso semanal à segunda e terça-feira.

Ora, nos termos do disposto no artigo 56.^o do Código do Trabalho, V. Ex.^a tem direito a solicitar trabalhar em regime de horário flexível. Esse horário, nos termos do n.^o 3, é fixado pela empresa, nos termos aí determinados:

"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;

Nos termos em que V. Ex.^a o solicita, esta empresa fica sem qualquer poder para determinar o seu horário de trabalho aos fins de semana.

Note-se que V. Ex.^a presta serviço num posto de venda dos Programas da entidade empregadora, aberto ao público, e que V. Ex.^a é a única trabalhadora, cabendo-lhe, por exemplo, abrir e fechar a loja e vender os vários Programas.

Ou seja, não há mais ninguém que abra e feche as portas da loja da empresa. Se não for V. Ex.^a, a empresa não abre nem fecha as portas aos fins de semana.

E, note-se que V. Ex.^a foi contratada especificamente para praticar, justamente, aquele horário de trabalho e aos sábados e domingos. A empresa tem a sua actividade no âmbito do ... e, como deve calcular, os fins de semana são os dias de maiores vendas, sem margem para qualquer comparação com os dias da semana.

Por outro lado, V. Ex.^a acordou na prestação de trabalho neste local específico e neste horário específico no dia 1/10/2020, 1 mês depois do início do contrato de trabalho do seu companheiro.

Portanto, estamos perante uma evidente exigência imperiosa para o funcionamento desta empresa, designadamente, aos sábados e domingos, que V. Ex.^a permaneça ao serviço. Pois, caso contrário, a loja deixaria de abrir ao público e, com isso, deixaria de cumprir o seu objecto social, deixaria de vender os programas e, com isso também, deixaria de estar presente num mercado altamente concorrencial, como é dos ..., principalmente, nos períodos de maior afluxo de clientes.

Também não é viável a transferência de um trabalhador de uma outra área da empresa porque, ou estão nos escritórios ou estão a prestar serviço dentro dos próprios barcos.

Diga-se, por outro lado, que o que V. Ex.^a quer não é um horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.^o e 57.^o do Código do Trabalho, mas sim um horário novo. Até porque, recorde-se, V. Ex.^a foi contratada especificamente para cumprir o horário determinado no contrato de trabalho. E, a ser assim, como se disse, esta empresa ficaria sem possibilidade de determinar o que quer que fosse em termos de horário de V. Ex.^a, sendo que a loja tem a sua actividade maior aos fins de semana (vd. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Processo 3690/20.4T8SNT.L1-4, de 10 de Novembro de 2021).

Caso fosse fixado, por esta empresa, um horário flexível, os períodos para início e termo do trabalho normal diário, de duração igual a 1/3 do período normal de trabalho, corresponderiam a 2,6 horas ou 150 minutos, período durante o qual V. Ex.^a poderia escolher a exacta hora em que inicia ou termina o trabalho. Ora, como é bom de ver, tal faculdade não se adequa às funções exercidas por V. Ex.^a e, muito menos, ao seu horário de trabalho.

Por último, o artigo 57.º do Código do Trabalho obriga a que V. Ex.^a apresente declaração da qual conste "Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação", o que V. Ex.^a não cumpriu. (...)"

1.4. Em 07.03.2022 por carta registada, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa datada de 05.03.2022 e rececionada a 08.03.2022, que se transcreve:

"(...) Após receção da v/ resposta no dia 02 de Março de 2022, venho por este meio solicitar a v/cooperação para esta situação. Dado às complicações criadas pelo Covid em 2020 quando me foi proposta a alteração de contrato para o atendimento ao público, conseqüentemente alteração das folgas para segunda e terça feira aceitei imediatamente, pois a minha intenção era poder continuar a trabalhar nesta empresa que vejo como uma segunda casa. Nessa mesma altura era impensável a imigração, neste momento acrescentando as responsabilidades familiares e ainda o mundo do trabalho um pouco complicado em Portugal o meu companheiro foi obrigado a emigrar ainda mesmo na altura da gravidez, não é nossa ideia que se prolongue a longo prazo.

Tendo em conta a experiência que tenho nesta empresa e contando que este ano possamos trabalhar tanto como nos anos anteriores a esta pandemia, onde o meu local de trabalho não encerrava para folgas pois tínhamos sempre pessoas para substituir a pessoa nas mesmas. Peço encarecidamente que revejam a v/resposta e para que juntos possamos ter opções alternativas onde eu possa folgar ao sábado e domingo, pois a nível familiar não tenho a quem deixar a carga a minha filha nesses mesmos dias pois o infantário encontra-se fechado. Para comprovar a minha boa fé de que não estou a aproveitar a situação para mudar o meu contrato definitivamente comprometo-me a apresentar semestralmente ou anualmente um comprovativo de trabalho do meu companheiro para que esta situação seja apenas enquanto se encontra emigrado.

É de meu interesse continuar a vosso lado assim como tenho estado ao longo destes quase 8 anos, onde sempre me esforcei ao máximo para que a empresa tivesse o sucesso merecido. EM anexo envio a declaração da qual consta que a menor em questão, ..., vive comigo.(...)"

1.5. A trabalhadora instruiu o seu pedido de horário flexível com os seguintes documentos:

- Declaração do horário de funcionamento do Jardim de Infância/Creche
- Parte do contrato de trabalho do companheiro

Em sede de apreciação da intenção de recusa, a trabalhadora instruiu o seu pedido com o

atestado emitida pela Junta de freguesia a comprovar que a requerente vive em comunhão de mesa e habitação com o seu companheiro e a sua filha de 5 meses de idade.

1.5. Em sede de instrução do processo, foram apresentados pela entidade empregadora o horário de funcionamento do estabelecimento comercial e o mapa de pessoal administrativo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem

ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização

profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro

do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pela requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço e em súmula, a trabalhadora solicitou atribuição de horário flexível de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, por ter ao seu encargo a filha nascida a 25-09-2021 e o progenitor trabalhar em ..., requerendo o ajuste ao horário de trabalho por necessitar que as folgas sejam alteradas para o sábado e domingo. Em sede de apreciação da intenção de recusa esclareceu que trabalha há oito anos na empresa e a alteração do contrato para o atendimento ao público com folgas à segunda e terça feira só ocorreu após pandemia. Em sede de apreciação da intenção de recusa aperfeiçoou o seu pedido, declarando que a filha vive consigo, em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado pela junta de freguesia.

2.28. Por outro lado, a entidade empregadora, apresentou a sua intenção de recusa alegando que o pedido não se enquadra no regime do horário flexível, não cumprindo com o requisito legal exigido de apresentar a declaração de comunhão de mesa e habitação com a menor e em exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento, por ser a única trabalhadora a prestar serviço num posto de venda de programas aberto ao público, cabendo-lhe abrir e fechar a loja e vender os programas, com o seu acordo desde 01/10/2020. Mais informou que a trabalhadora foi contratada especificamente para praticar o horário de trabalho neste local e aos sábados e domingos, por a empresa ter a atividade no âmbito do ... e os fins de semana serem os dias de maiores vendas.

2.29. Ora, o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a

impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.30. Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa comprovado no horário de funcionamento da loja e do mapa de pessoal, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário flexível, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ficando prejudicado a análise dos restantes argumentos.

2.31. Em rigor, e tal como supramencionado no ponto 2.25 do presente parecer, sendo um direito da trabalhadora poder beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e correspondente dever do empregador de o concretizar, contudo, tal como ainda supramencionado no ponto 2.29, resulta demonstrado que os tempos de trabalho não permitem a concessão do horário nos termos solicitados e a impossibilidade de substituir a trabalhadora atento o horário de funcionamento do estabelecimento e mapa de pessoal junto ao processo. O local de trabalho/estabelecimento comercial (loja aberta ao público) só tem esta trabalhadora não sendo possível substituí-la e sendo o seu horário de trabalho o horário de funcionamento do estabelecimento comercial aberto ao público de quarta-feira a domingo, encerrando às segundas e terças feiras para o descanso semanal, o que, *per si* inviabiliza a possibilidade de a trabalhadora ter um horário flexível de forma a poder usufruir do gozo das folgas ao fim de semana como requerido.

2.32. Sem prejuízo, caso ocorra alteração das circunstâncias que o viabilize, nomeadamente a retoma da atividade similar ao período pré-pandémico com mais trabalhadores e/ou de se afigurar viável a possibilidade da trabalhadora poder apresentar um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível permitindo ao empregador proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e a elaboração do horário de trabalho.

2.33. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras

com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao/à trabalhador/a 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 ao trabalhador 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, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, 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 12 DE ABRIL DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.