

PARECER N.º 400/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.

Processo n.º 1657-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 13.05.2022, a CITE recebeu 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 ...

1.2. Por email de 14.04.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...) Venho por este meio solicitar um horário flexível, mantendo a minha carga horária atual e as folgas oficiais mas ficando dispensada do horário noturno, cumprindo o horário diurno correspondente ao horário oficial que tenho, ou seja das 10h às 19h e actualmente, devido às horas de amamentação das 10h às 16h30. Este pedido de horário flexível é essencialmente em prol da saúde e bem-estar da minha filha C., neste momento com 21 meses até aos seus 5 anos de idade (a terminar a 27/06/2022, data que perfaz os 5 anos).

Declaro, para os devidos efeitos, que a menor, C., vive comigo em comunhão de mesa e habitação. (...)”.

1.3. Por carta datada de 04.05.2022, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se resume:

“(...)”

Exma. Senhora,

Vem a (...) pela presente acusar a receção, a 14 de abril de 2022, do seu requerimento, com o intuito de solicitar a concessão de um horário flexível para acompanhamento de filhos menores de 12 anos (no caso, filha com 21 meses de idade), o qual mereceu a nossa melhor atenção - sobretudo, e, em particular quando a Empresa visa e valoriza a conciliação da vida profissional e familiar dos seus colaboradores.

I. Dos Aspetos Prévios

Veio V. Exa. solicitar, através de correio electrónico rececionado a 14 de abril de 2022, passar a trabalhar em regime de horário flexível, por um período de 3 anos, a definir entre as 10h00m e as 19h00m, mantendo as suas folgas oficiais e a sua carga horária atual.

V. Exa. encontra-se atualmente afeta à categoria profissional formal de ..., exercendo atualmente as funções correspondentes ao cargo de ..., na Loja (...), desempenhando as suas funções, pelos sete dias da semana, sem prejuízo dos descansos semanais, estando adstrita a um horário de trabalho a tempo completo.

Ademais, note-se que V. Exa, se encontra, atualmente a usufruir do seu direito à dispensa de trabalho pelo período necessário à amamentação da sua filha.

Como é hábito, a Loja tentou, por todos os meios, alcançar uma solução que permitisse atender ao seu pedido sem prejudicar o funcionamento da Loja, procurando estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.

Não obstante, e, apesar dos esforços envidados não foi possível alcançar tal solução, vendo-se a Loja forçada a dar seguimento à seguinte intenção de recusa.

A título prévio, cumpre referir, desde logo, que o pedido formulado por V. Exa. não se encontra correta e adequadamente formulado, incumprindo o que a lei prevê e exige, devendo, conseqüentemente, culminar com o respectivo indeferimento.

Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 56.º, n.º 1, do Código do Trabalho (“CT”), resulta que “trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

Por sua vez, nos termos do n.º 2, do artigo 56.º do CT, consta o que se deve entender por horário flexível — ie., corresponde o 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”.

Nos termos do artigo 57.º do CT constam os pressupostos — requisitos de preenchimento cumulativo — de que depende a formulação deste pedido e sua concessão.

Assim sendo, refere o legislador que o pedido de horário flexível, a ser formulado pelo trabalhador, deve ter por base, dentro de certos limites, as horas de início e termo, e do qual resulte, necessariamente, margem

para que, ao abrigo do poder de gestão que assiste à entidade empregadora, a mesma possa determinar, concretamente — e por referência à janela temporal indicada pelo trabalhador no seu pedido — qual será o concreto horário de trabalho a ser observado.

Neste âmbito, note-se que V. Exa. veio solicitar que lhe fosse atribuído, na sequência do deferimento deste pedido, um horário fixo. Por conseguinte, V. Exa. ao realizar este pedido limitou o poder de gestão que assiste à Empresa, o que não é compaginável com o princípio da liberdade de iniciativa privada, tal como previsto no artigo 61.º da Constituição da República Portuguesa.

Determinando, assim, com que este requisito se dê, liminarmente, por incumprido.

Ainda assim, envidámos os nossos melhores esforços na tentativa de encontrarmos uma solução que lhe permitisse conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal e familiar, sem comprometer o normal funcionamento da Loja e os critérios de gestão definidos para a mesma.

Contudo, após a análise cuidadosa de todas as alternativas, concluímos que não nos será possível atribuir-lhe o horário que pretende, pelos motivos e fundamentos que passamos a indicar.

II. Do Teor do Pedido e a Realidade da Empresa

Notamos, uma vez mais, que V. Ex.ª exerce as funções de ..., na Loja (...), desempenhado a sua atividade em regime de 3 turnos rotativos - diurno, intermédio e noturno - de modo coordenado com os restantes Encarregados responsáveis pela Loja, nos dias úteis, bem como aos Sábados, Domingos e Feriados, estando adstrita a um horário de trabalho a tempo completo, com períodos de dispensa para amamentação, cujas horas se encontram, atualmente, distribuídas da seguinte forma (exemplificativo):

- 10h:00m-16h:30m;
- 10h:30m-17h:00m;
- 11h:00m-16h:30;
- 11h:00-17h:30m;
- 13h:00m-20h:00m;
- 14h:00m-20h:30m;
- 14h:30m-21h:00m;
- 15h:30m-22h:00m.

Conforme V. Exa tem pleno conhecimento, os horários de todos os colaboradores são acordados e definidos com a Empresa, e, por via de regra, assumem uma natureza rotativa, encontrando-se, organizados por diferentes turnos, atentas as necessidades sentidas pelo tipo de negócio e atividade desenvolvido pela Empresa.

Assim, o estabelecimento onde V. Exa. desempenha a sua atividade profissional, está aberto os sete dias da semana, entre as 10h00m e as 23h00m, sendo os horários de trabalho organizados pelos Recursos Humanos da Empresa, e, distribuídos pelos colaboradores das diversas secções da Loja de acordo com as horas orçamentadas e os ratios definidos pela Empresa (número de peças, número de colaboradores, número de horas, número de vendas) para assegurar as vendas e a devida cobertura da Loja, bem como a correta e efetiva execução das diversas tarefas necessárias na Loja, a cada momento.

A equipa deste estabelecimento, conforme consta do quadro de pessoal da Loja, que se encontra infra, é constituída por onze colaboradores, mais especificamente, por três Encarregados que prestam a sua atividade em turnos rotativos (incluindo aqui V. Exa.) - diurno, intermédio e noturno -, três colaboradores que se encontram alocados no turno diurno, um colaborador alocado no turno intermédio, e quatro colaboradores colocados no turno noturno:

Nome	Categoria	Função	Horário
...	Caixeira Encarregada	Encarregada	Rotativo N/D/I
...	...	2.ª Enc	Rotativo N/D/I
...	Caixeira Ajudante	3.ª Enc	Rotativo N/D/I
...	1.ª caixeiro	Vendedor	D
...	Caixeiro ajudante	Vendedor	D
...	Caixeiro ajudante	Vendedor	D
...	2.ª caixeira	Vendedor (4.º)	N
...	Caixeiro ajudante	Vendedor	N
...	Caixeiro ajudante	Vendedor	N
...	Caixeiro ajudante	Vendedor	I
...	Caixeiro ajudante	Vendedor	N

N — Noite, O — Diurno, 1- Intermédio

Acresce ainda que, quando os Recursos Humanos elaboram e organizam os turnos e os horários de trabalho dos colaboradores que exercem funções de responsabilidade, visam sempre assegurar a presença de, pelo menos um deles, nos diferentes turnos (D/I/N) praticados nos diferentes estabelecimentos da Empresa.

Tal modo de organização deve-se ao facto de os colaboradores com funções de responsabilidade assegurarem a formação e o desenvolvimento das diversas equipas, bem como o conhecimento que estes possuem acerca da estrutura e necessidades organizativas inerentes aos diversos turnos.

Adicionalmente, no momento em que os Recursos Humanos elaboram o horário de trabalho, procuram sempre distribuir a carga horária de forma equilibrada por todos os Encarregados, com turnos e dias de descanso semanal rotativos, de modo a que todos possam gozar, de forma periódica e equitativa, noites, o Sábado e o Domingo em termos de descanso.

*Sublinhe-se que o pedido de horário flexível proposto por V. Exa. traduz-se num horário diurno, mais especificamente das **10h00m às 19h00m**.*

Ora, será patente e objetivo que a concessão de um horário flexível, nos termos solicitados por V. Exa. — ou, no caso concreto, atendendo ao período das 10h00 às 19h00, é efetiva e garantidamente apta a causar prejuízos sérios à Empresa colidindo com exigências imperiosas do funcionamento desta Loja.

Com efeito, neste momento a Loja apenas dispõe de três Encarregados, que exercem a sua atividade, de um modo rotativo incluindo necessariamente o horário noturno, entre os quais se encontra V. Exa..

Acaso fosse concedido o horário flexível proposto por V. Exa., tal implicaria que a Loja, no horário noturno onde presta atualmente sua atividade, ficaria apenas a contar com dois Encarregados, o que implicaria que em determinados dias/períodos (férias, folgas, faltas ou licenças), a Loja apenas funcionaria com um único elemento alocado ao turno noturno, o que é de todo impensável e ingerível — situação, aliás, apta a causar sério prejuízo no funcionamento da Loja.

Sucedo que, e como V. Exa. bem sabe, uma loja destas dimensões, localizada no ... não pode de todo (seja pontualmente, seja regularmente) estar aberta ao público com apenas um elemento a desempenhar as funções de Encarregado alocado aos diversos turnos (D/I/N).

Desde logo, por tal circunstância, ser logística e fisicamente impossível, uma vez que não pode existir, em circunstância alguma, um único Encarregado a assegurar o desempenho das funções inerentes ao cargo de responsabilidade nos diversos turnos existentes na Loja (D/I/N), de acordo com os limites que são legalmente impostos às cargas horárias, quer diárias, quer semanais, dos colaboradores da Empresa.

Atendendo à circunstância acima descrita, no caso de se proceder à atribuição de um horário flexível a V. Exa., nos períodos de ausência de qualquer um dos demais colaboradores que exerce as funções de Encarregado, determinados turnos deixariam de ser assegurados.

Ora, tal situação nunca poderia ocorrer sem daí advir um prejuízo sério para o funcionamento da Loja, devido à importância que assumem as funções inerentes ao cargo de Encarregado (no fundo, o responsável máximo em funções efetivas na loja em cada momento).

Notamos que V. Exa. enquanto ..., nos diversos turnos existentes na Loja, entre outras, desempenha as seguintes funções:

- Realiza o acompanhamento e formação das diversas equipas que constituem a Loja;
- Alerta os colaboradores acerca das necessidades organizativas e estruturais da Loja existentes e correspondentes aos diversos turnos praticados;
- Assegura o acompanhamento e correta cobertura e fecho de Loja no turno noturno.

Assim,

É evidente que as funções exercidas por V. Exa. são imprescindíveis para a assegurar, de modo rotativo, a presença de um colaborador Encarregado na cobertura do horário e fecho de Loja no turno noturno.

Assim como, é indispensável e imprescindível que o seu horário de trabalho continue em moldes rotativos, Le., com folgas e dias de descanso rotativos, assegurando um efetivo equilíbrio e uma rotatividade contínua entre os Encarregados responsáveis na cobertura do turno noturno da Loja. Bem como, garantindo o funcionamento na Loja nos eventuais dias de férias, e/ou faltas de algum dos elementos responsáveis por esta equipa.

Face ao exposto, e como tem vindo a ser o modelo já adotado há alguns anos, é imprescindível a existencialpermanência, no mínimo, de três Encarregados alocados ao período de funcionamento noturno da Loja, não podendo tal funcionamento ser assegurado, sem que haja um prejuízo sério para o mesmo, no caso de se proceder a uma redução de mais um elemento.

Deste modo, e, atendendo a todos os motivos acima expostos, torna-se claro, que se lhe atribuíssemos um horário totalmente diurno, conforme peticionado, o turno noturno da Loja ficaria desfalcado no que respeita ao exercício de funções de responsabilidade, e, em determinadas ocasiões, devido a folgas, faltas e licenças, ficaria composto apenas por um colaborador, o que não permitiria manter a Loja em funcionamento pela necessidade evidente, desde logo, de que exista sempre, no mínimo, um colaborador que exerça funções de responsabilidade em cada um dos turnos praticados na Loja.

Não menos importante é o facto de que a atribuição do horário flexível a V. Exa., implicaria que, estivesse sempre ausente do turno noturno, onde são essenciais as funções de cobertura e fecho de loja, o fecho de caixa e preparação da loja para abertura no dia seguinte, sendo funções de alguma responsabilidade, onde é essencial a presença de um encarregado.

Ademais, e, pelo supra exposto, a presença de V. Exa. no turno noturno é essencial para garantir o equilíbrio dos turnos atribuídos aos Encarregados responsáveis pela Loja, nomeadamente, no que toca às

diversas ocorrências que podem vir a ser vivenciadas (faltas, licenças, férias, etc.) pelos colaboradores que exercem funções de responsabilidade. Em suma, para assegurar a logística da Loja, a concessão do horário pretendido por V. Exa. implicaria, no limite, que os Recursos Humanos teriam sempre de contratar pelo menos mais um colaborador (considerado excedente), para assegurar o desempenho das funções de Encarregado, no turno noturno, de modo rotativo, nos períodos e vicissitudes acima indicadas.

Tal implicaria uma duplicação de custos, o que não é de todo aceitável, tornando, ademais, a Loja pouco viável e ineficiente, devido ao sobredimensionamento dos custos do pessoal, face à atividade e volume de vendas.

Outrossim, questionou a loja os demais colegas encarregados sobre a possibilidade de acordar a alteração horária, de modo a que ficasse, pelo menos um deles, sempre alocado no turno da noite, ou com distribuição de mais horas noturnas, mas nenhum deles aceitou acordar em tais condições, conforme legalmente exigido.

Por conseguinte,

Uma vez que, os restantes colaboradores que exercem funções de Encarregado são distribuídos de acordo com o horário de funcionamento da Loja, de modo a conseguirem assegurar as vendas e a execução das restantes funções, que passam pelo acompanhamento das diversas equipas que compõem os turnos existentes na Loja, sem que sejam ultrapassados os números de horas orçamentadas para o estabelecimento, também não se mostra viável a contratação de um novo colaborador para substituir V. Exa. nas horas em que deixaria de trabalhar.

Note-se que a CITE veio asseverar que é “... [c]ompetência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo 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.” (cfr Parecer CITE n.º 1/2019, com sublinhado e negrito nosso).

Portanto,

Face às exigências imperiosas e inerentes ao funcionamento da Loja, que se encontram supra expostas, e, não existindo acordo por parte de nenhum dos seus colegas Encarregados na alteração do horário de trabalho, torna-se absolutamente patente e evidente que é inviável atribuir-lhe um horário fixo entre as 10h00m e as 19h00m, sob pena de causar transtornos sérios e graves no normal funcionamento do serviço, nomeadamente no período da noite.

Acréscimo que, atribuir-lhe o horário solicitado, implica criar sobredimensionamento e excedentes na equipa do horário diurno e intermédio, e deficiências e carência de colaboradores que exercem funções de responsabilidade no horário noturno, quer seja nos dias de semana, quer seja aos fins de semana.

Sublinhe-se que,

Não sendo possível assegurar um número de colaboradores Encarregados suficientes no turno noturno da Loja, a formação e acompanhamento da equipa afeta a este turno, bem como o conhecimento da estrutura e necessidades para o bom funcionamento da Loja, ficam prejudicados, e, tal circunstância é suscetível de prejudicar a qualidade no atendimento dos clientes, e inevitavelmente, causar a sua insatisfação. Tal circunstancialismo, evidentemente, pode acarretar perda de vendas realizadas pela Loja.

Isto porque os clientes não estão dispostos a receber um serviço com menos qualidade da correspondente ao padrão habitual na Loja, e esta circunstância pode levar a que os clientes deixem de visitar a Loja, uma vez perdida a confiança e a vontade de lá voltar.

Ademais, um número insuficiente de colaboradores Encarregados no turno noturno acarreta, inevitavelmente, a falta de acompanhamento dos funcionários que constituem a equipa afeta a este turno, nomeadamente no que toca ao fecho da Loja.

Note-se que o fecho da Loja indevidamente realizado é apto a causar sérios transtornos á abertura da Loja no dia seguinte, e, por conseguinte, suscetível a inviabilizar o normal funcionamento deste estabelecimento.

Em face do exposto, é absolutamente impossível a atribuição do horário solicitado, sem que tal coloque em causa toda a operacionalidade da Loja, e, conseqüentemente, a sua viabilidade.

Concluindo,

Atento o supra referido, se lhe concedermos a organização do horário de trabalho de acordo com pedido que pretende, iríamos colocar em causa as exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento onde V. Exa. exerce a sua atividade profissional.

Posto isto, não é possível atribuir-lhe o horário pretendido, não só porque não existem colaboradores suficientes que desempenhem as funções de Encarregados, para assegurar o funcionamento do estabelecimento no horário noturno, de um modo rotativo, sem V. Exa., mas também porque as suas funções de ... são essenciais para assegurar a cobertura do turno da noite e o fecho de Loja e funções inerentes ao mesmo. Acresce também que, em virtude, de os turnos dos Encarregados se encontrarem distribuídos de um modo rotativo, as equipas dos turnos diurno e intermédio já se encontram completas, e,

devidamente acompanhadas, não havendo necessidade de qualquer outro elemento em regime fixo, nos turnos já existentes, resultando um excesso de colaboradores neste horário em Loja, acaso o pedido lhe fosse concedido.

O pedido formulado por V. Exa., tomando em consideração o exposto, prejudica gravemente o normal funcionamento da Empresa, pondo em causa o funcionamento da própria Loja em que desempenha funções, e, conseqüentemente a viabilidade da sua atividade.

Termos em que, o pedido por V. Exa dirigido, o qual mereceu a nossa melhor atenção, é, pois, apto a causar prejuízo sério para a Empresa, na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da Loja onde V. Exa. se encontra a prestar a atividade, nomeadamente colocando em causa a atividade desenvolvida no período noturno, na medida em que o horário proposto por V. Exa. implica a falta de colaboradores com funções de responsabilidade no turno noturno, como também implicaria, um excedente e sobredimensionamento, absolutamente desnecessário, de elementos no turno diurno e intermédio, prejudicando os ratios de eficiência e produtividade, colocando em causa a sua viabilidade —, motivo pelo qual terá o pedido formulado por V. Exa. inevitavelmente que ser indeferido/recusado.

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. Na expectativa de que entenda os argumentos apresentados para indeferir o solicitado apresentamos os nossos melhores cumprimentos (...).”

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“(...

Exm. °s Senhores

Dou por recebida a V. comunicação de 04/05/2022, através da qual me foi transmitido o indeferimento do pedido de prestação de trabalho em horário flexível por mim formulado em 14/04/2022, mediante a invocação dos argumentos que de forma sumária passam a referir-se:

- a) Que não é possível atribuir-me o horário pretendido, «porque não existem colaboradores suficientes que desempenhem as funções de Encarregados, para assegurar o funcionamento do estabelecimento no horário noturno, de um modo rotativo» sem a prestação de trabalho da minha parte;*
- b) Que as funções que desempenho, de ..., «são essenciais para assegurar a cobertura do turno da noite e o fecho de Loja e funções inerentes ao mesmo»,*
- c) Que, «em virtude, de os turnos dos Encarregados se encontrarem distribuídos de um modo rotativo, as equipas dos turnos diurno e intermédio já se encontram completas, e, devidamente acompanhadas, não*

havendo necessidade de qualquer outro elemento em regime fixo, nos turnos já existentes, resultando um excesso de colaboradores neste horário em Loja», no caso de vir a ser deferido o pedido que formulei.

Todavia, não concordo com tal decisão, que enferma de erro nas suas asserções de facto e de direito, conforme passo a explicitar:

*1. No ponto II daquele documento, a fls. 4 do mesmo, refere-se que eu exerço funções na «Loja (...) ...». Tal não corresponde à verdade, pois na realidade exerço funções na Loja (...) ...
Eventualmente como consequência desse erro, faz-se menção que o estabelecimento onde desempenho a minha actividade profissional «está aberto sete dias por semana, entre as 10h00m e as 23h00m» (vd. fls. 5).*

Ora, na realidade, o horário de abertura é das 10h00m às 22h00m de segunda a quinta-feira e das 10h00m às 23h00m às sextas-feiras, aos sábados e nas vésperas de feriado.

2. O estabelecimento comercial tem horário de abertura às 10h00m, mas na loja (...) ..., há sempre tarefas prévias para garantir a abertura, designadamente a abertura de caixas; a realização de inventários de encomendas online; a realização de inventários de produto (que podem ser feitos ou na abertura ou no fecho da loja); a preparação de encomendas para serem enviadas (SINTS), que por vezes é feita antes da abertura; a recepção de mercadorias (mediante prévia autorização), quando existam unidades/rácios elevados, por forma a não prejudicar a produtividade em unidades do dia e a facilitar a colocação de produto novo.

3. No quadro feito constar a fls. 6 do documento sob resposta, refere-se existirem quatro colaboradores alocados ao turno nocturno.

Na realidade, há dois trabalhadores que frequentemente garantem o fecho da loja — a trabalhadora A., sendo 4.ª responsável, roda com os encarregados as noites, mas no caso de ausências (v.g., por motivo de folgas, férias, baixas, faltas, trocas de horário) temos outra trabalhadora, L., que garante o fecho de loja.

A título de exemplo, no horário desta semana (cfr. cópia junta como doc. n.º 1), de 09 a 15 de Maio de 2022, a pedido de uma encarregada da loja, C., houve a troca de urna folga minha (de sexta-feira, 13/05/2022) por uma folga dela (de quarta-feira 11/05/2022).

Tal foi por mim aceite (e autorizado pelo departamento de recursos humanos) também com o fim de reduzir o número de noites em que eu estaria a trabalhar, pois a trabalhadora C., passaria a trabalhar nesse turno nocturno, de quarta-feira dia 11/05/2022, no qual, sem essa troca, eu estaria a prestar serviço.

Sem que eu entenda por que razão, o horário desse dia 11/05/2022 veio a ser elaborado com a trabalhadora L., que trabalha em part-time, a trabalhar no turno da noite, ou seja, a garantir o fecho da loja.

Caso viesse a ser deferido o meu pedido de concessão de horário flexível, apenas em três noites não existiria em serviço uma encarregada ou a 4.ª pessoa a fechar, mas sim uma colaboradora que também exerce essa função frequentemente (ou a referida A., ou a mencionada L.).

As noites em que não fica nenhuma encarregada ou 4.ª colaboradora são as noites do Domingo da segunda semana de cada mês, e as da terça e da quarta-feira na terceira semana de cada mês.

Caso viesse a ser deferido o meu pedido, a nível de funcionamento da loja, tendo em conta que seriam cinco noites convertidas em horário diurno, o deferimento do horário flexível que requeri apenas iria exigir uma reorganização de horário, que não iria prejudicar nenhum elemento da equipa (pois nenhum tem horário fixo/oficial), sendo manifestamente possível garantir os direitos de todos os trabalhadores simultaneamente com a boa laboração da loja. Designadamente, não iria haver necessidade de contratações, não implicando de forma alguma um aumento de custos para a empresa.

Aliás, é de referir que todos os trabalhadores alocados ao turno nocturno são trabalhadores que prestam serviço ao abrigo de contratos sem termo, já há bastante tempo integram os quadros da empresa, e são conhecedores do concreto modo de funcionamento da loja, pelo que não existirá qualquer prejuízo para o funcionamento do estabelecimento caso me seja concedido o regime de horário flexível pretendido — e muito menos haverá possibilidade de verificação de qualquer situação susceptível de «prejudicar a qualidade no atendimento dos clientes» ou «causar a insatisfação» dos mesmos, conforme de forma incorrecta é referido a fis. 11 da carta sob resposta.

Dessa forma, não aceito que a minha ausência em três noites por mês cause prejuízos sérios à empresa — o indeferimento da concessão do horário flexível por mim requerido não corresponde a uma exigência do funcionamento da empresa, e menos ainda a uma exigência imperiosa que preencha a previsão do art.º 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

De todo o modo,

Sugiro uma janela de início de trabalho entre as 9h00m e as 10h00, e termo entre as 18h00m e as 19h00m, uma vez que o estabelecimento de ensino da menor (...) encerra às 19h00m, e que não existe apoio familiar disponível nos dias de semana, pelo que a fixação do meu horário de saída às 19h00m, bem como a concomitante dispensa do turno nocturno, permitiria garantir as necessidades e bem-estar da menor, actualmente com 22 meses de idade.

Deverá, conseqüentemente, ser-me concedido o requerido horário flexível, mantendo a minha carga horária actual e as folgas oficiais, mas ficando dispensada do horário nocturno, cumprindo o horário diurno

correspondente ao horário oficial que tenho, ou seja, das 10h00m às 19h00m (e actualmente, devido às horas de amamentação, das 16h00m às 16h30m).”.

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, pelo/a 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 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

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.

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, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário compreendido entre as 10h e as 19h, mantendo o regime de folgas atual, a fim de prestar assistência à sua filha com 21 meses de idade e que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Mais requer, que o horário lhe seja atribuído até aos 5 anos da criança. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando que (1) o horário solicitado é um horário fixo e não flexível, não permite ao empregador elaborar o horário nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho o que limita o poder de gestão que lhe assiste, e não é compaginável com o princípio da liberdade de iniciativa privada previsto no artigo 61.º da CRP, e (2) exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.28. Relativamente ao argumento de que o horário solicitado não é flexível, mas sim, um horário fixo, e que limita o poder de gestão do empregador, violando o princípio da liberdade de iniciativa privada previsto no artigo 61.º da CRP, refira-se que não concordamos com tal afirmação, uma vez que será sempre um horário flexível, aquele que permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ainda que na sua execução seja fixo.

2.29. Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23, do presente Parecer tem sido defendida em diversos Pareceres da CITE e teve igualmente colhimento pelos nossos Tribunais superiores.

2.30. Neste sentido, veja-se 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

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

noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 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.”*

2.31. Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora³ 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. (…)”*.

2.32. Mais recentemente, também o Supremo Tribunal Administrativo, em Acórdão proferido em 18.11.2021 no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, se pronunciou referindo que *“para efeitos dos n.ºs 4 e seguintes do artigo 57.º do Código do Trabalho, corresponde a toda a decisão da entidade empregadora que não aceite fixar o horário do trabalhador dentro do intervalo temporal por este indicado, desde que, o intervalo temporal indicado por este respeite (ou permita respeitar) os limites previstos nos n.º 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho (o que sucedia neste caso). Logo, quando o Autor não aceitou que o horário fosse fixado apenas de Segunda a Sexta-feira (em todas as semanas do ano), o Autor recusou o pedido formulado pela Contra-Interessada. De resto, ele reconheceu (pelo menos, de forma concludente) ter recusado o pedido e por isso cumprir os trâmites fixados nos n.ºs 4 a 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”*

2.33. Mais é referido em tal Acórdão que *“tudo quanto antes dissemos explica a razão pela qual o Tribunal não pode reconhecer que a recusa é legalmente fundamentada pelo facto de a Requerente não poder indicar como “período para a fixação do horário flexível” um intervalo temporal que excluísse os fins de semana. Um pedido com tal teor é conforme à lei, cabendo depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que*

³ 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>

não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.”

2.34. E, termina decidindo que *“No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

2.35. Por outro lado, e quanto à alegada violação do princípio da liberdade de iniciativa privada, refira-se que o legislador previu o confronto entre este direito da entidade empregadora com o direito dos/as trabalhadores/as à conciliação da vida profissional com a vida familiar, determinando que o 2.º só cederia perante o 1.º mediante a demonstração de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, o que não se verifica neste acaso, como adiante veremos.

2.36. Assim, face ao acima referido, tendo a trabalhadora apresentado um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando para tanto, a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas ou ambas as situações se verificava/m, apresentar a sua intenção de recusa.

2.37. De referir, no que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, 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 o trabalhador se esta for indispensável.

2.38. E, relativamente aos motivos imperiosos do funcionamento da empresa alegados pela entidade

empregadora, somos de entender que os mesmos são insuficientes e não permitem preencher o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

2.39. Em rigor, o empregador apesar de apresentar argumentos que podem indiciar exigências imperiosas do seu funcionamento, a verdade é que não logrou demonstrar, os seus argumentos, nomeadamente de que forma o horário solicitado implica que o turno noturno deixe de conter pelo menos um profissional com as funções de encarregado/a.

2.40. Se se pode entender o argumento de que a trabalhadora exerce funções de encarregada e que é necessário ao bom funcionamento da loja a existência de pelo menos um/a encarregado/a em todos os períodos em que a mesma se encontra aberta, a verdade é que se afigura que a entidade empregadora não logrou concretizar, objectiva e concretamente, quais os períodos de tempo que deixariam de ter um/a encarregado/a presente, acaso o horário solicitado fosse atribuído.

2.41. Tanto mais, quando a trabalhadora vem clarificar na sua apreciação à intenção de recusa, que existe uma outra trabalhadora que roda com os encarregados nos turnos da noite, bem como, existe outra trabalhadora que garante o fecho de loja.

2.42. Acresce que a entidade empregadora utiliza argumentos que se prendem com dificuldades na atribuição do horário flexível face à matriz de horários de trabalho em vigor, mencionando algumas contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis.

2.43. Salieta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.44. Por último, enfatiza-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... 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 de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 08 DE JUNHO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.