

PARECER N.º 773/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 CITE-FH/3911/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 12.10.2022, 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 as funções de ... numa loja desta organização.

1.2. A 17.09.2022, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada conforme a seguir se transcreve:

«Venho por este meio, solicitar autorização para ter folga aos domingos.

O motivo pelo qual estou a solicitar esta condição, prende-se com o facto de ter dois filhos menores de idade (um com 12 anos e outra com 2 anos) e não ter nenhum apoio familiar com quem os possa deixar aos fins de semana.

O meu marido (pai das crianças) também trabalha no mesmo ramo e tem sistema de horário rotativos.

Para não ser apenas eu a ter folga fixa, o meu marido solicitou junto da entidade patronal dele uma folga fixa ao sábado e durante a semana fazer apenas horário intermédio para poder ir buscar e levar os nossos filhos às respetivas escolas [...].».

1.3. Em 06.10.2022, PMP, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora, nos seguintes termos:

«Acusamos a receção, no dia 17 de setembro de 2022, da carta dirigida à XXX, através da qual solicita folgas fixas ao domingo.

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

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

(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é [...]

Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando [...]

(alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).

Ora, aquilo que o CT prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, proc.3582/19.0T81RS.11-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que [...]. E acrescenta [...]

Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º 305/19.7TBPDL pelo Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, na qual se refere que [...]. E acrescenta, [...]

Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que [...]

Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

Por outro lado, exige V. Exa. uma alteração do regime de folgas, com folga fixa ao domingo.

Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho. Neste sentido, atente-se no entendimento vertido no aresto datado de 30.06.2021, do Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. 423120.9T88RR.11-4, segundo o qual [...]

A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES- Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) dispõe, na respetiva Cláusula 10.ª, alínea c), o seguinte: [...]

Além das decisões já referidas, também o Tribunal Judicial do Porto, 5a Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que [...].

Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.

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

Sem prescindir,

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja XXX

Com efeito, V. Exa. exerce funções de ... em XXX, exercendo as funções na secção da A loja está aberta ao público todos os dias entre as 8 e as 21 horas, mas encontra-se em funcionamento entre as 6 horas e as 21:45.

Isto posto:

- 1. A loja tem um total de 47 trabalhadores.*
- 2. Na loja existem 22 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*
- 3. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.*
- 4. Por sua vez, V. Exa, integra a secção da ... composta por 4 trabalhadores, para a qual recebeu formação específica.*
- 5. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa, estando sempre subordinada a três fases: abertura, intermédio e fecho.*
- 6. Na secção da ... é colocado, no mínimo, um trabalhador no horário de abertura e um no horário de fecho, a fim de garantir o bom funcionamento e a operacionalização a secção.*
- 7. Com efeito, a secção da ... caracteriza-se pela forte componente de atendimento ao público, implicando um especial cuidado no trato do cliente e na preparação e transformação do ... e, ainda, a montagem e desmontagem da banca e a respetiva higienização e limpeza.*
- 8. Os horários praticados são:*
 - a. Abertura (das 7 às 17 horas)*
 - b. Intermédio (das 9 às 19 horas)*
 - c. Fecho (das 11:45 às 21:45).*
- 9. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente aos fins de semana.*
- 10. Por conta desta afluência e por respeito ao tempo de descanso dos outros trabalhadores, é necessário reforçar a secção ao fim de semana.*

Ora,

11. *V. Exa. pretende folgas fixas ao domingo.*

12. *Como é hábito, a loja tentou, por todos os meios, promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.*

13. *No entanto, neste momento, e apesar dos esforços envidados, não foi possível alcançar um acordo, vendo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa.*

14. *Atribuir-lhe o horário significa que vão existir domingos que estarão de folga 3 trabalhadores, uma vez que nos ciclos de folga um colaboradora folga segunda e domingo e outro colaborador folga sábado e domingo, contando com a folga fixa de V. Exa. ao domingo.*

15. *Pelo que, existirão domingos que apenas uma trabalhadora da secção estará disponível.*

16. *Deste modo, as circunstâncias atuais impossibilitam desde logo que a loja consiga gerir esta secção de forma equilibrada.*

17. *Por outro lado, ponderada uma alteração da secção onde presta a sua atividade, verifica-se igualmente a impossibilidade nessa alteração, uma vez que também nessas outras áreas os horários praticados não são compatíveis com aquele solicitado por V. Exa.*

18. *E para além disto, existe uma circunstância excecional que se prende com o facto de a secção da Peixaria ter de ser composta por 4 trabalhadores com formação para o efeito, não sendo possível substituir V. Exa perante uma eventual reorganização da estrutura da secção para lhe atribuir o horário.*

19. *Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.*

20. *E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.*

21. *Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não pode suportar pois afetaria a sua viabilidade.*

Em suma,

22. *Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e,*

concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.

23. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

24. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do regime de descanso semanal.

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

1.4. Em 12.10.2022., via postal, a requerente realizou a sua apreciação, com o seguinte teor:

«[...] O meu pedido ero o de gozar um folgo ao domingo, para conciliar a minha atividade profissional com a familiar, dado que, conforme comuniquei à empresa, tenho dois filhos menores - o ..., nascido em 00/00/2010, e a ..., nascida em 00/00/2020, e o meu marido também trabalha em regime de turnos no XXX, em

Como no nosso concelho não existem estruturas de apoio à infância abertas ao sábado e ao domingo, o meu marido solicitou à sua empresa que folgasse aos sábados, e durante a semana, praticasse o horário intermédio, permitindo assim levar e recolher as crianças dos seus estabelecimentos.

Por isso eu solicitei a dispense ao trabalho - folga – aos domingos, resolvendo assim a nossa situação, dado que não temos retaguarda familiar, nem tão pouco pessoas disponíveis poro tomar conta das crianças aos sábados e domingos.

No que respeito aos fundamentos que alegam para a vossa recusa, os mesmos não são exatos, como posso o descrever.

Com efeito:

a) Não houve quaisquer tentativas de promover um acordo com vista a estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes. Aliás, as próprias colegas da ... já consideravam por adquirido que eu iria folgar aos domingos.

b) Assim, também o alegado no ponto 13 da vossa comunicação não tem razão de ser.

c) Também o alegado no ponto 14 da vossa comunicação não é exato, pois tal situação

aconteceria de seis em seis semanas; e tal nem acontece porque são quatro ..., e, durante vários anos a ... funcionou com três ... sem qualquer dificuldade em abrir e fechar a ... e em gozar os domingos previstos no contrato coletivo de trabalho.

Além disso, aconteceu ainda há pouco tempo, no dia 00 de ... de 2022 que estava apenas uma ... que foi auxiliada no turno de abertura por uma operadora do talho e no fecho foi também uma operadora do talho que ajudou.

e) Aliás, esta situação é recorrente na loja, pois existem três operadores de talho que têm conhecimento de ... e para onde são enviados quando é preciso.

f) Assim, o que é dito no artigo 16 da vossa comunicação não é exato no que diz respeito à loja de XXX.

g) Acresce que há uma operadora na padaria e outra na cafetaria que também estão habilitadas a fazer o fecho na ..., como aconteceu durante todo o mês de agosto.

h) Por isso, o que vem dito no ponto 18 da vossa comunicação, no que diz respeito à loja de XXX não tem fundamento.

i) Também o cenário que é projetado de insatisfação dos clientes e perda de clientela, pelas razões acima aduzidas não se verifica.

j) E, como acima já se referiu, as próprias colegas da ... já pensavam que isso me ia ser concedido o domingo para poder organizar e compatibilizar a minha vida profissional com a familiar.

k) Por isso, o alegado nos artigos 22 e 23 não têm razão de ser».

1.5. Ao processo o empregador não juntou mais documento algum para além dos indicados.

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 regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a

trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

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

2.9. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.10. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende por horário flexível «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras

indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.14. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

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

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita folga fixa ao domingo.

2.17. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de dois anos de idade que não pode ficar sozinha aos fins-de-semana. Para não sobrecarregar demasiado o mesmo empregador, o outro progenitor - que também trabalha por turnos numa grande superfície -, fez um pedido semelhante ao da mulher, mas para os sábados, acrescentando ainda o horário intermédio aos dias úteis, para lhe ser possível recolher as crianças à escola (o filho mais velho já completou 12 anos de idade, extravasando, pois, o prazo legal para gozar da flexibilidade horária).

2.18. Sem referência ao prazo parer que o pedido perdure, a presunção é de que a trabalhadora o faz pelo limite máximo permitido, ou seja, até ao 12.º aniversário da filha mais nova – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. Através da situação que a requerente descreve, embora não o refira expressamente, é dedutível que reside com as crianças em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Estão, por isso, reunidos os três requisitos legais obrigatórios para um pedido deste tipo, PNT incluído.

2.21. O empregador alega, na intenção de recusa (IR) dois motivos para não aceitar o solicitado pela trabalhadora: em primeiro lugar, que o pedido não enforma um verdadeiro horário flexível; em segundo lugar, que existem alegadas necessidades imperiosas ao

funcionamento da organização. Desde já se diga que ambos os motivos improcedem para o efeito em análise. Infra se explicará devidamente o porquê.

2.22. Em relação ao primeiro motivo, como já foi referido no ponto **2.20.**, o pedido da trabalhadora é, efetivamente, de flexibilidade horária, e cumpre as três condições legais obrigatórias que o Código do Trabalho impõe, a saber: horário que (não) quer fazer, durante quanto tempo e declaração de autoria própria e conteúdo (in)direto de que mora com a(s) criança(s) em comunhão de mesa e habitação. Sendo o segundo requisito colmatável através da também apontada presunção legal.

2.23. A leitura do artigo 56.º do CT que o empregador faz é, como a letra da lei indica, para os casos em que é a entidade empregadora a elaborar o horário. Contudo, nada impede que seja o/a trabalhador/a a fazê-lo. E quando assim sucede, não lhe são aplicáveis as normas do empregador.

2.24. Mais se diga que, em Portugal, a jurisprudência é vinculativa, gerando apenas eventual contributo para a doutrina. E que, da mesma forma que existem os acórdãos citados – entre outros – a defender a posição do empregador, outros existem que concordam com a interpretação feita por esta Comissão. Pelos motivos óbvios, não vamos, aqui, tecer considerando algum sobre o que é escrito pelos tribunais.

2.25. Ainda dentro do primeiro motivo da IR, de salientar que Convenção alguma se pode impor ao Código do Trabalho. Sendo que o regime da flexibilidade horária é lei especial, tendo prevalência sobre a lei geral.

2.26. Passando, então, às alegadas exigências imperiosas do funcionamento da Loja – aquilo que a lei pretende é que o empregador demonstre, através de um raciocínio logístico do tipo A+B, que a atribuição do horário pretendido à requerente teria como consequência o colapso da organização.

2.27. Ora, claramente, o empregador não fez isso. Senão, vejamos;

2.28. Os parágrafos 1 a 10 da IR caracterizam a Loja onde a trabalhadora presta funções, sendo de destacar o seguinte: não importa quantas pessoas têm filhos menores, cada um/a sabe da sua vida e necessidades, neste momento o que analisamos é o caso concreto da requerente (#2); a trabalhadora em questão tem três colegas que a podem substituir (#4); e – recorde-se – a mesma não se escusa a laborar em turno algum.

Apenas pede para folgar sempre aos domingos, a fim de poder cuidar da filha de dois anos de idade.

2.29. Contrapondo a IR com a apreciação realizada pela trabalhadora, temos que: o «hábito» indicado no considerando 12 parece ter sido olvidado neste caso em concreto; sendo de louvar, no entanto, o cumprimento da lei, ao remeter o processo para esta Comissão (#13); deferir o pedido da trabalhadora não significa que «vão existir domingos em que estarão de folga três trabalhadores» (#14). O que sucederá é que a requerente simplesmente sai do ciclo da rotatividade neste dia, em concreto, mantendo-se os/as colegas a rodar, como sempre.

2.30. Contudo, tornando a contrapor IR e apreciação, a situação descrita no parágrafo 15 parece não ser estranha à organização, não a tendo impedido de funcionar «de forma equilibrada» (#16). A maneira como organiza os/as seus/suas trabalhadores/as e a formação que lhes dá é da competência do empregador (considerandos 17 e 18 da IR), conquanto os direitos daqueles/as sejam acautelados, mormente os que estão assegurados na Lei Fundamental, como é o caso.

2.31. Extrapolar para a perda de vendas (#19) e, no limite, de clientes (#20) afigura-se nos futurologia, uma vez que – como o próprio empregador já referiu – dispõe de 47 pessoas com formação diversa para distribuir pelas diversas secções desta loja de forma a que a mesma funcione de modo eficiente. O que dispensa, automaticamente, a necessidade aventada no parágrafo 21.

2.32. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho e para responder às necessidades de funcionamento da loja existem, como se vê, outros esquemas organizativos possíveis. Assim o empregador o queira.

2.33. Dar um tratamento preferencial à requerente – bem como a qualquer trabalhador/a pai/mãe de um/a menor de 12 anos que labore na loja e assim o requeira da forma a que a lei obriga – é exatamente o objetivo do regime criado pelo legislador através dos artigos 56.º e 57.º do CT (#23 e 24).

2.34. Em termos jurídicos, chama-se discriminar positivamente uma pessoa (neste caso, um/a cuidador/a de um/a menor) para que esta consiga melhor conciliar o trabalho com a família. Ignorar isto configuraria uma violação da lei – cf. artigo 56.º/6 do CT

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 Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 9 DE NOVEMBRO DE 2022