

PARECER Nº 876/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 4547-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 17.11.2022, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Operadora de Supermercado naquela organização.

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 20.10.2022, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu ..., Nº CC: ... Nº NIF:... venho por este meio requerer o direito ao horário flexível.

Nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, o 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.

Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Para efeitos de horário flexível entendo como adequado o seguinte regime de horário de trabalho:

Início: 8:00H -12:00H Fim: 14:00H -18:00H

Tendo este os seguintes períodos de presença obrigatória:

Período da Manhã: 10:00H - 12:00H e Período da Tarde: 14:00H - 16:00H.

Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o empregador constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.”

1.3. Por CAR, em 07.11.2022, e por correio electrónico, em 08.11.2022, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido, conforme se transcreve:

“Ass: Pedido de horário de trabalho flexível

Exm^a Senhora,

Damos em nosso poder a carta de V. Ex^a recebida em 20.10.2022, pela qual nos solicita o regime de horário de trabalho flexível previsto no art. 56º do Cód. Trabalho.

Relativamente à referida solicitação, transmitimos o seguinte:

1. Pese embora V. Exa invoque o disposto no art. 56º do Cód. do Trabalho para estribar o pedido de horário de trabalho flexível, o certo é que nos indicou os fundamentos legais para se acolher a tal regime de horário.

2. Assim como, a pretensão de colocação em horário com “início às 8:00H-12:00H Fim: 14:00H-18:00H”, subsume-se a uma modalidade de horário rígido, aquele em que os turnos de entrada e saída são fixos e permanentes. E, assim, a Vossa pretensão não se insere no escopo da protecção dos trabalhadores com responsabilidades parentais.

3. Não obstante, não deixamos de proceder, com a maior atenção, à análise de viabilidade do pedido de V. Exa. no sentido de verificar do impacto da sua implementação na empresa e no serviço.

4. Ora, como resultado desta análise propendemos para o indeferimento por imperiosos motivos relacionados com o funcionamento da empresa que, em seguida, se exporemos.

5. Esta empresa dedica-se ao comércio a retalho em supermercado, e está dispensada de encerrar aos domingos e feriados (art. 1º, nº 1, do DL. 48/96 de 15.05, e art. 7º, nº 1, do Regulamento 92/2017, D.R. 2ª Série, nº 32, de 14.02.2017) e, assim, laboramos todos os dias da semana, entre as 7h30 e as 21h00, ou seja, pelo período diário de treze horas e trinta minutos, e com o período de abertura ao público entre as 8h30 e as 21h00 (12h30m).

6. Na nossa empresa V. Ex", tem a categoria de operadora de supermercado, e exerce as funções inerentes nas caixas do supermercado e na reposição da loja.

7. Funções que exerce (como as dos demais colaboradores) em regime de turnos rotativos, que são distribuídos da seguinte forma:

[IMAGEM]

8. A isto se aduz que, os operadores de supermercado estão adstritos ao regime especial de adaptabilidade (art. 205º do CT), detendo diferentes cargas horárias de trabalho diário e semanal, em função dos respetivos contratos e das necessidades de assegurar as funções respetivas durante o período de funcionamento do supermercado.

9. Acrescentamos ainda que, temos um quadro de quinze colaboradores a exercer funções nas caixas do supermercado e na reposição da loja, o que constitui a estrutura mínima para assegurar os serviços em causa.

10. A referida estrutura de colaboradores revela-se, inclusivamente, deficitária em vários períodos de funcionamento do supermercado (com especial enfoque entre as 7h30 e as 10h30, as 12h00 e as 14h00 e as 16h30 e as 21h00), o que mais se agrava, ao ponto da quase rotura, em alturas de ausência por faltas dos colaboradores.

11. Ora, face à exiguidade do quadro de pessoal da área de atividade em apreço, a necessidade de compatibilização e respeito pelos direitos dos demais trabalhadores, e o cumprimento dos limites legais em matéria de horário de trabalho, faz com que o regime de turnos rotativos seja o único modo possível de assegurar o funcionamento da empresa no período de laboração, com o número de trabalhadores necessários para manter os departamentos do supermercado, e por forma a distribuir, de forma equitativa entre os trabalhadores, as condições de compatibilização da vida profissional e familiar.

12. Não fique por dizer que temos quatro operadores de supermercado com filhos menores de 12 anos e a que não pudemos também atribuir um horário flexível.

Por todo o exposto, a ser deferido o horário petitionado, revela-se impossível manter a rotatividade equitativa de horários até agora praticada, na medida em que os turnos da manhã, da tarde e do final da tarde, deixariam de ficar assegurados, colocando em causa o funcionamento dos serviços e funções, com prejuízos sérios para a entidade empregadora.

Assim, impõe-se recusar o pedido formulado de alegado horário flexível, porque, como ficou demonstrado, o solicitado deferimento acarretaria sérios prejuízos para o normal e eficiente

funcionamento do supermercado, em especial ao nível das funções de caixa e de reposição, consubstanciado na impossibilidade de assegurar a existência de trabalhadores em número suficiente nos períodos da manhã, tarde e final de tarde.

Face ao exposto, é nossa intenção indeferir o pedido de horário apresentado por V. Ex^a por necessidade imperiosa de funcionamento e organização da empresa.

Melhores cumprimentos.”

1.4. Por correio electrónico, em 14.11.2022, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

“Ass: Pedido de horário de trabalho flexível

Exm^o Senhores,

Em resposta, à inesperada recusa, contesto e reprovo a decisão tomada e passo a citar os motivos pela qual necessito e tenho direito ao horário solicitado, horário esse que foi enviado com dois períodos fixos e obrigatórios de Segunda-a-Sexta, Manhã 10:00H-12:00H e Tarde 14:00H-16:00H, tendo o cuidado de referir que o horário, que é de maior conveniência para ambos tendo toda a consideração pela empresa e para com os colegas é de Segunda a Sexta com início 8:00H-12:00H Fim 14:00-18:00H, comprimido assim um turno completo e ajustado às minhas responsabilidades familiares. Esta necessidade do horário flexível deve-se ao facto de que tenho 2 filhos menores de 12 anos (Agregado familiar em anexo), o que apenas por esse facto, invocando o Art. 56^o do Cód. Trabalho tenho o direito a solicitar o mesmo, mas não o faria caso não fosse imprescindível! O meu marido trabalha em Horário noturno de segunda a Sábado (Horário em anexo), devido à sua atividade profissional e ao seu horário cabe a mim a responsabilidade, de levar e ir buscar os meus filhos à escola assim como ficarem a meu cuidado quando a mesma termina, não tendo outra opção nem a quem pedir. Assim e como descrito, não aceito a decisão tomada e revindico o direito ao horário flexível, suportei estas dificuldades o máximo que pode, mas depois do nascimento do meu segundo filho e com o fim do horário de amamentação e sem ajuda de outros familiares, não consigo mais cumprir com as minhas responsabilidades familiares sem acesso ao horário flexível. Recordo também que apesar de fazerem referência a outros colaboradores com filhos, nenhum se encontra na mesma situação e não foi solicitado por parte deles o horário flexível. Faço também referência ao Artigo 57.º do Código do Trabalho, visto terem a intenção de indeferir o pedido, intenção essa que espero que seja revista após a receção deste documento.

Com os melhores cumprimentos.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(...) 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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 dispondo 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”*.

2.7. 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. No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 subseqüentes 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 7 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 à entidade empregadora 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. 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)].

III – O caso em análise

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de dois menores de idade inferior a 12 anos, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 18h00.

Ainda que a trabalhadora, em sede de apreciação, tenha precisado que tal horário será para vigorar de segunda a sexta-feira, atendendo a que a recusa da entidade empregadora não se dirige a essa parte da pretensão da requerente porque não constante do pedido inicial, a mesma não será considerada.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando, por um lado, que a mesma consubstancia um pedido de horário rígido, não se inserindo no escopo de protecção dos trabalhadores com responsabilidades parentais.

3.3. Dispõe o art.º 56º, nº2, do Código do Trabalho, 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 diário, incumbindo ao empregador a elaboração do concreto horário de trabalho a ser observado, tendo em conta o disposto no nº3 daquele artigo, bem como o disposto no nº4, que refere que o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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..

Assim, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho na amplitude 08h00 – 18h00, isto é, numa extensão de 10 horas diárias, tendo a entidade empregadora margem para elaborar o horário de trabalho da mesma, em observância do disposto no art.º 56º, nºs 3 e 4, do CT.

3.4. Nesse sentido, decidiu o acórdão do TRP, proc. nº 2731/20.0T8MAI.P1, de 15-11-2021, relator António Luís Carvalhão, que: *“Importa ainda ter presente que, como se afirma, a dado passo do parecer de que se dá conta no ponto 10 dos factos provados, a indicação feita pelo trabalhador, da amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, de forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”* E continua aquele aresto referindo que: *“A determinação do horário de trabalho é uma manifestação do poder de direção do empregador, naturalmente, com os condicionalismos legais – art.ºs 212.º e 97.º do Código do Trabalho. Refere também Francisco Liberal Fernandes, em comentário ao art.º 56º do Código do Trabalho[16], por razões diretamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável. Esta faculdade não põe em causa o disposto no art.º 212º, nº 1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência – o que, eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes, além de que poderá revelar-se um elemento útil para o parecer da CITE. No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação do horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais (n.ºs 3 e 4 do art.º 56º).”*

Também no mesmo sentido, o Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, referiu que *“a formulação de tal pedido continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador. E o específico horário requerido permite observar os limites consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. 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.”*

3.5. Por outro lado, tem sido doutrina pacífica desta Comissão, ínsita em diversos pareceres disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt, considerar enquadrável no artigo 56º do Código do Trabalho, a indicação pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da actividade 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 diário. Importa ainda, que essa amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

3.6. Feito este enquadramento, cumpre apurar, no caso *sub judice*, se se verificam exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável que obstem fundadamente à concessão do horário flexível por esta requerido.

E tais exigências, conforme refere o Acórdão TRE, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, *“correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.”*

3.5. E nesta sede refere a entidade empregadora que a laboração em regime de turnos rotativos por todos os trabalhadores é o único modo de possível de assegurar o funcionamento da empresa com o número de trabalhadores necessários, sendo necessário distribuir de forma equitativa entre os trabalhadores as condições de compatibilização da vida profissional e familiar.

3.6. Ora, ficou por demonstrar o nexo de causalidade entre a concessão do horário flexível à trabalhadora e o prejuízo que decorre, directa e necessariamente, daquela concessão para o funcionamento da empresa, atendendo ainda a que, não só a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em amplitude perfeitamente enquadrável com um dos turnos praticados na empresa (08h00 – 12h00 e 14h00 – 18h00), como se encontram afectos 15 trabalhadores no total às mesmas funções que a requerente.

Por outro lado, as exigências imperiosas que podem validamente fundamentar a recusa do horário flexível ao trabalhador com responsabilidades familiares *“não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da actividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.”*, conforme referido pelo acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, relator Teresa Sá Lopes.

3.7. Refira-se ainda que, não obstante incumbir ao empregador o dever de proporcionar aos trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, bem como, na elaboração do horário de trabalho, o dever de facilitar àqueles essa mesma conciliação, nos termos do art.º 127º, n.º3 e art.º 212º, n.º2, b), do Código do Trabalho, respectivamente, a figura específica do horário flexível prevista no art.º 56º, do Código do Trabalho, sendo um direito subjectivo, depende do respectivo titular proceder ao seu exercício nos termos previstos no art.º 57º, do Código do Trabalho, sendo que tal exercício dependerá, naturalmente, das necessidades individuais respeitantes àquela conciliação.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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

4.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa 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.

4.3. 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 tutela da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 6 DE DEZEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.