

PARECER Nº 326/CITE/2023

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 1592-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 30.03.2023, a CITE recebeu, 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 ...

1.2. Por documento escrito, datado de 02.03.2023, a trabalhadora formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“PRESTAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO EM REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL

EXMA SRA ...

..., número de contribuinte ..., trabalhadora na ..., vem por este meio requerer autorização superior para ao abrigo da lei Nº7/2009, de 12 de Fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares de modo a acompanhar a minha filha ..., nascida em 03 de Abril de 2018.

Considerando o disposto no artigo 56º, do Código do Trabalho contenha:

09.30h período de início

13.30h período de termo

14.00h período de início

18.00h período de termo

Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal de 40 horas, em média de cada período de 4 semanas, e que os descendentes habitam comigo em comunhão de mesa e habitação.

Pede deferimento.”

1.3. Por CAR, em 20.03.2023, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: INTENÇÃO DE RECUSA DE HORÁRIO FLEXÍVEL SOLICITADO.

Exma. Sr.^a

Dirijo-me a V. Ex.^a na qualidade de Mandatária da, sua entidade patronal, e desde já acuso a receção da missiva de V. Ex.^a datada do passado dia 2 de Março de 2023, onde requereu horário de trabalho flexível, sob o motivo de "poder acompanhar a sua filha nascida a 3 de Abril de 2018", sem no entanto dar indicação de quando pretende que o mesmo tenha o seu início nem a duração aproximada do mesmo.

Após análise do pedido de V. Ex.^a e em cumprimento do artigo 57.º do Código do Trabalho, venho pela presente comunicar a intenção de recusa do horário flexível solicitado, uma vez que existem motivos legais e exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horários flexível que V. Ex.^a solicitou conforme se exporá.

A. Das exigências imperiosas do funcionamento da loja da entidade patronal.

V. Ex.^a presta atividade na loja da entidade patronal sita na ... A loja abre diariamente ao público entre as 9h e as 20h.

V. Ex.^a exerce funções a tempo completo (o que corresponde a um período normalmente de trabalho diário de 8 horas).

Neste momento, o funcionamento da loja é assegurado por uma equipa de três colaboradoras, contudo uma das trabalhadoras irá ser removida para outra loja da mesa entidade empregadora.

Para garantir a abertura e devidamente aprovisionada, a entidade patronal implementou nesse estabelecimento um sistema de horários rotativos. Ou seja, existem vários horários nomeadamente da manhã, intermédio e da noite, havendo duas folgas igualmente rotativas a ser gozadas pelas colaboradoras.

Cada um destes horários é atribuído rotativamente aos trabalhadores que pertencem à loja em questão.

O sistema de horários rotativos é o único que permite conciliar o período de abertura da loja com as regras laborais do Código do Trabalho, nomeadamente, os limites máximos do período de trabalho, a obrigatoriedade do intervalo de descanso.

Com efeito, este sistema permite assegurar a presença de pelo menos uma funcionária em todas as horas de funcionamento da loja, tendo que haver um reforço durante os períodos de fins de semana.

Perante este enquadramento, é intenção da entidade empregadora recusar o solicitado por V. Ex.^a, pois esse pedido terá repercussões negativas no funcionamento do estabelecimento em causa.

Assim, a hipotética concessão do horário flexível a V. Ex.^a iria originar, com as ausências a curto prazo, a presença de 1 a 2 trabalhadoras durante o período da manhã e da tarde.

Por último, a entidade empregadora sempre tentou assumir perante as trabalhadoras um compromisso de equidade na distribuição dos horários, de modo a que a penosidade do serviço no horário noturno e nos fins de semana, fosse distribuído entre todos, sempre em cumprimento da legislação em vigor. Se a entidade patronal concedesse tal horário flexível iria para além de submeter as colegas a um esforço acrescido e provocaria a desigualdade entre trabalhadores, iria ter que contratar mais funcionários para fazer face ao solicitado por V. Ex.^a, havendo um desperdício de meios.

Em suma, o horário de trabalho que V. Ex.^a requer para além de colocar sérios entraves à boa gestão da loja, iria inviabilizar o seu normal funcionamento, incumprindo assim os compromissos assumidos com a ... pelo que é intenção da entidade empregadora recusar o pedido de alteração do horário de trabalho.

B. Da falta de indicação do prazo previsto.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º a requerente deveria "indicar o prazo previsto, dentro do prazo aplicável". No entanto, analisando requerimento apresentado, em momento algum, a Requerente apresenta qual o prazo que pretende usufruir do horários flexível.

Entende-se, salvo melhor opinião, que para análise e deferimento do presente requerimento, teria que possuir todos os requisitos, pelo que, também por este momento, o requerimento formulado por V. Ex.^a teria que ser indeferido.

C. Falta de apresentação de declaração obrigatória

Nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, deverá ser apresentada declaração onde conste que o menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação. Ora, apesar de ser perceptível, a verdade é que a declaração obrigatória, não foi junta à pedido realizado.

Em conclusão, o horário que V. Ex.^a solicitou não corresponde ao direito que é concedido ao trabalhador pelo artigo 56.º do Código do Trabalho., não se tratando de um "horário flexível".

Pelos motivos exposto, é intenção da entidade empregadora recusar o pedido de horário que V. Ex.^a nos dirigiu.

Mais se informa que V. Ex.^a pode apresentar uma apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa acima descritos, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Ex.^a, este documento será por mera cautela remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a entidade empregadora manter o entendimento de que o horário solicitado não corresponde a um "horário flexível".

Ao dispor para qualquer esclarecimento

Apresento os meus melhores cumprimentos.”

1.4. Por documento escrito, datado de 28.03.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa nos seguintes termos:

“Apreciação da intenção da recusa de horário flexível.

Exma. Sra. ...

Venho por este meio acusar o recebimento da carta enviada pela mandatária da ..., venho por este meio informar um equívoco mencionado na carta, a afirmar que o meu posto de trabalho seria na loja da ..., uma vez que exerço a minha função na loja de ..., a mais de 4 anos. Sendo que o meu antigo posto de trabalho foi na ..., e em seguida mandaram-me trabalhar para a loja de ... sem pré-aviso prévio previsto na legislação que de acordo com o código de trabalho a entidade empregadora tem o dever de comunicar, por escrito, a transferência do local de trabalho ao trabalhador com 8 ou 30 dias de antecedência, mediante tratar-se de transferência do local de trabalho temporária ou definitiva. Hoje 4 anos depois mantenho-me a exercer funções na mesma loja da ...

Mas informo que envio na mesma carta o comprovativo da declaração onde consta que a menor ..., vive comigo em comunhão de mesa e habitação, de modo a comprovar a necessidade da alteração de horário compreendida entre 09:30H-18:00H.

Menciono também na mesma carta, a indicação do prazo previsto, como foi solicitado na carta em que foi enviado pela mandatária da Sra... Com o início a partir do mês de abril de 2023 e com a duração de 6 anos.”

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 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”.

2.7. 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 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/a 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 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. 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 diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.22. 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.

2.23. 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, mãe de menor com cinco anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 09h30 – 18h00, com 30 minutos de intervalo de descanso.

3.2. Alega a entidade empregadora, por um lado, que a pretensão da trabalhadora não corresponde ao direito que é concedido ao trabalhador pelo art.º 56º, do Código do Trabalho, não se tratando de um horário flexível.

3.3. Recorde-se que a jurisprudência não é unânime quanto a esta questão.

Assim, e em sentido oposto àquele defendido pela entidade empregadora, entendeu o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira, que a *“indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...).”*

Também no Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, se entendeu que *“a formulação de tal pedido [horário flexível entre as 09h00 e as 18h00 com uma hora de almoço, de 2.ª a 6.ª feira, e o sábado e domingo como dias de folga] 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.”*

Recentemente, pronunciou-se no mesmo sentido o Acórdão STJ, de 17.03.2022, proc. nº 17071/19.9T8SNT.L1.S1, relator Júlio Gomes, onde é referido que *“Importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200.º n.º 1 do CT “entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”, sendo que, como esclarece o n.º 2 do artigo 200.º do CT, “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”. O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu*

pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam, como aliás afirma que vinham sendo há três anos, o sábado e o domingo.”. E o mesmo aresto refere adiante que “Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.”

3.4. Assim delimitada a pretensão da trabalhadora como um pedido de horário flexível, cumpre avaliar, no caso *sub judice*, se se verificam exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável, que fundamentem a recusa de concessão do horário flexível solicitado, nos termos do que dispõe o n.º 2 do art.º 57º, do Código do Trabalho. Tal conceito indeterminado, atendendo a que é dever do empregador não só proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal (art.º 127º, n.º 3, do Código do Trabalho), como também, e na elaboração do horário de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação (art.º 212º, n.º 2, b), do Código do Trabalho), é propositadamente apertado e exigente na sua concretização, materializando-se numa situação excepcional, extraordinária, inexigível à entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do estabelecimento (Acórdão TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, já citado).

3.5. E nesta sede vem referir a entidade empregadora que na loja a que a trabalhadora se encontra afecta laboram três trabalhadoras, das quais uma será transferida de local de trabalho, pelo que o deferimento do pedido, face ao sistema de horários rotativos, para além de submeter as outras trabalhadoras a um esforço acrescido, resultaria na necessidade de contratação de mais trabalhadores, colocando sérios entraves à gestão da loja e incumprindo os compromissos assumidos com a ...

Em sede de apreciação, a trabalhadora refere que se encontra, desde há quatro anos, afecta ao local de trabalho sito na ..., e não ao local de trabalho sito na ... (...), conforme refere a entidade empregadora na intenção de recusa.

3.6. Assim, atendendo a que os fundamentos alegados para recusar o pedido reflectem a realidade de um estabelecimento distinto daquele em que a trabalhadora presta trabalho, e há mais de quatro anos, não demonstrou a entidade empregadora quais as exigências imperiosas do funcionamento do serviço em concreto que justificariam, assim, a recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora, uma vez que se tratam de locais de trabalho diferentes e onde se verificarão, certamente, realidades diferentes atinentes ao funcionamento do serviço.

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 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, 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 DA CITE EM 26 DE ABRIL DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).