

Resposta à Reclamação do Parecer n.º 183/CITE/2023

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 183/CITE/2023, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º 921/FH/2023, de 15 de março de 2023, aprovado por unanimidade

Processo n.º CITE-RP/1631/2023

I – OBJETO

1.1. Em 01.04.2023, a CITE recebeu, do empregador da trabalhadora ..., Reclamação do Parecer n.º 183/CITE/2023. Para tanto, refere o seguinte:

«..., doravante designada por ‘Reclamante’, pessoa coletiva n.º ..., com sede na ..., não se conformando com o Parecer prévio n.º 183/CITE/2023, emitido no âmbito do Processo n.º CITE-/FH/921/2023, vem, nos termos e para os efeitos dos artigos 184.º e ss. e 191.º do Código de Procedimento Administrativo (CPA) apresentar Reclamação, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. A Reclamante solicitou à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante ‘Entidade Reclamada’) a apreciação da intenção de recusa, apresentada no seguimento do pedido de horário flexível da Trabalhadora ..., para efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2. No dia 17.03.2023 foi a Reclamante notificada, por carta registada com aviso de receção, do **parecer prévio desfavorável à sua intenção de recusa**, no âmbito do processo acima identificado (Doc. 1, que ora se junta).

3. Assim, tratando-se de um ato administrativo com eficácia externa e cujo conteúdo lesa os seus direitos e interesses legalmente protegidos, tendo legitimidade para reclamar do mesmo, nos termos do disposto nos artigos 68.º e 186.º do CPA, deve a presente Reclamação ser admitida.

4. Entendeu a Entidade Reclamada, quanto à questão de fundo, isto é, os fundamentos invocados pela Recorrente, o seguinte:

‘1.2. Em 26.01.2023, a entidade empregadora rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora.

(...)

1.6. Nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ‘no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão’, data essa que terminou em 15.01.2023.

1.7. Contudo, a intenção de recusa foi remetida à trabalhadora 1 dia depois do limite legal.

1.8. Dispõe a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho que se considera o solicitado pelo trabalhador aceite 'nos seus precisos termos' 'se o [empregador] não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido'.

1.9. Analisado o processo, verifica-se que o pedido da trabalhadora contém todos os elementos legalmente exigidos, i.e., horário a praticar, prazo para que o mesmo perdure e declaração de que a requerente mora com as menores em comunhão de mesa e habitação.

1.10. face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que o pedido se considera aceite nos seus precisos termos.'

5. É evidente que a Entidade Reclamada ignorou por completo todo o pela Reclamante na sua intenção de recusa.

Vejamos,

6. No ponto 1.2., refere a Entidade Reclamada que '[e]m 26.01.2023, a entidade empregadora rececionou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora'.

7. Todavia, no primeiro parágrafo da sua **intenção de recusa** (Doc. 2), a Reclamante refere o seguinte:

'Acusamos a receção, no dia 27 de janeiro de 2023, da carta dirigida à ..., através da qual solicita um horário das 08h30 às 17h30 ou das 09h00 às 18h00, com folgas fixas ao fim de semana'.

8. Ou seja, a Entidade Reclamada assumiu, sem qualquer fundamento, que o pedido de horário flexível foi recebido pela Reclamante a 26.01.2023, baseando todo o seu parecer num suposto facto que em nada corresponde à totalidade!

9. Ainda que pudessem subsistir dúvidas quanto à real data de receção do pedido, considerando que da carta da trabalhadora consta a data de 26.01.2023, a Entidade Reclamada deveria ter solicitado o **comprovativo de receção do pedido** – Docs., 3 e 4.

10. Aliás, não se concebe o porquê da omissão deste pedido de informação, considerando que é um procedimento habitual e devido em caso de dúvida da Entidade Reclamada.

11. A Entidade Reclamada simplesmente escolheu fundamentar a sua decisão com base num facto falso, o qual nem sequer tentou confirmar!

12. Além disso, a Reclamante demonstrou, na sua intenção de recusa, de forma clara e inequívoca que existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que impossibilitam a atribuição do referido horário, conforme se lê no excerto da intenção de recusa agora transcrito (cf. Doc.2):

6. Os horários praticados na loja são:

a. Abertura: das 07h00 às 17h00 e,

b. Fecho: das 13h00 às 22h00.

7. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente aos fins de semana e ao fim do dia, durante a semana.

Ora,

8. V. Exa. pretende um horário entre as 08h30 e as 17h30 ou entre as 09h00 e as 18h00, com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

9. A loja vê-se forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa, uma vez que o horário que V. Exa. solicita não é praticado na loja.

10. Deste modo, as circunstâncias atuais impossibilitam desde logo que a loja consiga gerir os horários de todos os trabalhadores de forma equilibrada, considerando que no formato BD500 não existem secções, pelo que se verifica a impossibilidade de alteração para uma outra (como por vezes poderá suceder em lojas com formatos maiores).

11. 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.

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

13. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado, a loja 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.

14. Além disso, seria impossível a atribuição de folgas fixas ao fim de semana, considerando a necessidade de existir um operador principal (função que V. Exa. exerce) tanto no horário de abertura (07h00 às 17h00) como no horário de fecho (13h00 às 22h00).

15. Isto porque, sendo as suas folgas fixadas ao fim de semana, existirá sempre um sábado ou um domingo em que apenas estará disponível para trabalhar um operador principal, cobrindo apenas um dos horários.

16. Algo que torna ingerível toda a organização da loja.

Por fim,

17. Uma vez mais, reiteramos que os horários que V. Exa. sugere não existem na loja onde presta atividade.

18. Além disso, a CITE já se pronunciou sobre o tema, no Parecer n.º 703/CITE/2021, que 'a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica per si, a desregulação dos mesmos'.

19. Ademais, no Parecer n.º 331/CITE/2022 considerou a CITE, no ponto 2.47 do seu parecer que 'resulta igualmente demonstrado que os horários praticados na secção de ... não se enquadram, em nenhum dos turnos, a amplitude solicitada pela trabalhadora, das 09h00 às 18h00, pelo que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado da amplitude dos turnos ali existentes, implica, de facto,

a desregulação dos mesmos, inviabilizando assim o pedido formulado pela trabalhadora’.

20. Referindo ainda que, em consequência, neste caso em particular, ‘a atribuição de horário flexível significaria um constrangimento inexigível à entidade empregadora’ (cf. ponto 2.49 do referido parecer).

21. Concluindo a CITE que, ‘da intenção de recusa da entidade empregadora aferem-se objetivamente factos que permitem concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, nos termos pela mesma pretendidos, significa, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora’.

22. E, por última, no Parecer n.º 574/CITE/2022, a CITE afirma ‘ser inexigível à entidade empregadora que suporte um período de funcionamento a descoberto e uma consequente alteração da organização dos tempos de trabalho em vigor, por forma a manter o normal e regular funcionamento do serviço, em função da prática do horário flexível solicitado’.

Ora,

13. Tendo em conta que a Entidade Reclamada incorreu num erro sobre os pressupostos de facto, no que respeita à data em que a Reclamante recebeu o referido pedido de horário flexível e,

14. Tendo aquela fundamentado o seu parecer desfavorável nesse mesmo facto, deverá proceder à reapreciação da intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível.

15. Acrescenta-se ainda, de forma lateral à presente reclamação, que, conforme se previa, é absolutamente impossível atribuir o horário solicitado pela trabalhadora.

16. De tal modo que, e tendo em vista garantir a abertura e funcionamento da loja, a solução passará por transferir temporariamente a Trabalhadora para outro estabelecimento, pois mesmo este não poderá garantir as condições necessárias à atribuição do horário, ou contratar outro trabalhador.

17. Pelo que deverá ser atribuído efeito suspensivo à presente decisão, tendo em vista evitar danos sérios e dificilmente reparáveis à aqui Reclamante.

Nestes termos, requer-se a V. Exa. que se digne a receber e aceitar a presente Reclamação, julgando-a procedente, por provada, e em consequência se digne a ordenar a:

a) Anulação/Revogação do Parecer n.º 183/CITE/2023, proferido no âmbito do Processo n.º CITE-FH/921/2023, por vício de violação de lei por erro sobre os pressupostos de facto.

b) Reapreciação da intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível.

Em face do exposto, e por ser inviável a atribuição do horário sem que isso implique prejuízo de difícil reparação à aqui Reclamante, por ser impossível assegurar o funcionamento e normal abertura ao público da loja, requer-se ainda que seja atribuída à presente reclamação efeito suspensivo, nos termos do n.º 2 do artigo 189.º do CPA.

Prova Documental: os documentos juntos com esta reclamação.

Junta: 4 documentos».

1.2. Tendo em conta que a entidade contra a qual é feita a presente Reclamação é a própria CITE, não faz sentido algum – por uma questão de economia procedimental – exercer o direito ao contraditório, passando-se de imediato à análise jurídica da mesma.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional, e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação trabalho/família nos setores privado, público e cooperativo.

2.2. De composição tripartida e equilátera, a CITE é constituída por representantes do Estado, das associações sindicais e patronais.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.5. Os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.6. De referir também que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso agora objeto de reclamação, para a emissão de «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/as com filhos menores de 12 anos» – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

2.7. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 183/CITE/2023, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ...

2.8. Tal parecer foi votado por unanimidade em reunião tripartida, datada de 15 de março de 2023 pelos membros presentes.

2.9. Ora, o Parecer da CITE é um ato administrativo e, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato.

2.10. Os/As interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo - para esse efeito - reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do CPA.

2.11. O empregador, notificado do Parecer n.º 183/CITE/2023, veio reclamar do mesmo nos seguintes termos:

2.12. Em primeiro lugar, a Reclamante argumenta que a CITE «ignorou por completo todo o exposto pela Reclamante na sua intenção de recusa» – cf. ponto 5 da Reclamação

2.13. Isto porque, basicamente, errou na contagem do prazo em um dia, contagem essa que foi decisiva para o Parecer se transformar numa Aceitação – daí o sentido de voto unânime.

2.14. Acrescenta ainda o empregador que a CITE poderia ter diligenciado, no sentido de requerer comprovativos de receção do pedido da requerente, «considerando que é um procedimento habitual e devido em caso de dúvida» desta Comissão – cf. ponto 10 da Reclamação

2.15. «A Entidade Reclamada simplesmente escolheu fundamentar a sua decisão com base num facto falso, o qual nem sequer tentou confirmar!», sublinha também o empregador – cf. ponto 11 da Reclamação

2.16. E afirma: «Além disso, a Reclamante demonstrou, na sua intenção de recusa, de forma clara e inequívoca que existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que impossibilitam a atribuição do referido horário» - cf. ponto 12 da Reclamação

2.17. «Nestes termos, requer-se a V. Exa. [...] Anulação/Revogação do Parecer n.º 183/CITE/2023; Reapreciação da intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível», conclui

Analisando cada ponto aventado na Reclamação:

2.18. Não é verdade que a CITE tenha ignorado «por completo» a exposição da Reclamante, sendo redutor tomar um erro - que é condenável, mas humano - em toda uma negligência procedimental.

2.19. Admitido o erro (e pela terceira vez), ainda que costumeira, não é obrigação desta Comissão andar atrás dos empregadores para que cumpram as suas obrigações legais, instruindo os processos com os documentos necessários.

2.20. Tendo por certo que o prazo foi mal contado, e que inexistiu – portanto – aceitação alguma nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o processo 921-FH/2023 será, então, analisado infra:

I – OBJETO

2.21. A CITE recebeu, a 22.02.2023, 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.

2.22. Via CAR, em 27.01.2023, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada referindo, nomeadamente:

- Ser mãe de gémeos de 8 meses;
- Quer trabalhar apenas dias úteis, das 8,30 às 17,30 ou das 9 às 18horas, com uma hora de pausa para almoço;
- Quer este horário até a crianças completarem 12 anos de idade; e
- Apresenta declaração de conteúdo equivalente a morar com os menores em comunhão de mesa e habitação.

2.23. Pela mesma via, em 16.02.2023., o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora nos seguintes termos:

«[...] 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

[...]

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da Loja

Com efeito, V. Exa. exerce funções de ..., em ... A Loja está aberta ao público todos os dias entre as 8 e as 21horas, mas encontra-se em funcionamento entre as 7 e as 22horas.

Isto posto:

1. A Loja tem um total de 20 trabalhadores (15 trabalhadores a tempo inteiro e 5 a tempo parcial).
2. [...]
3. Os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.
4. [...]
5. [...]
6. Os horários praticados na Loja são:
 - Abertura – 7 às 17horas; e
 - Fecho – 13 às 22horas.
7. [...]

Ora,

4. V. Exa. pretende um horário entre as 8,30 e as 17,30, com folgas fixas ao sábado e ao domingo.
5. A Loja vê-se forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa, uma vez que o horário que V. Exa. solicita não é praticado na Loja.
6. Deste modo, as circunstâncias atuais impossibilitam desde logo que a Loja consiga gerir esta secção de forma equilibrada [...]
7. 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.
8. 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.
9. 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 [...]».

2.24. A trabalhadora não realizou a apreciação alguma.

2.25. Ao processo, o empregador também não juntou mais documentos para além dos referidos.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.26. 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».

2.27. 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».

2.28. 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».

2.29. 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 da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (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.

2.30. 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.

2.31. 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».

2.32. 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.

2.33. 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.

2.34. 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.

2.35. 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».

2.36. 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».

2.37. 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.

2.38. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a 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.

2.39. 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.

2.40. 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.

2.41. No caso em apreço, a trabalhadora solicita flexibilidade horária no horário das 8,30 às 17,30 ou das 9 às 18horas, com uma hora de pausa para refeição, somente aos dias úteis.

2.42. A requerente fundamenta o seu pedido no facto de ter de prestar assistência imprescindível e inadiável aos filhos menores, de 8 meses de idade.

2.43. E refere, como prazo para que o solicitado perdure, o limite legal, ou seja, a data do 12.º aniversário dos gémeos – cf. artigo 56.º/1 in fine

2.44. A requerente apensa ainda ao pedido declaração de conteúdo equivalente ao de morar com os menores em comunhão de mesa e habitação.

2.45. Assim sendo, aparentam estar reunidos todos os requisitos legais necessários para um pedido deste tipo, PNT incluído.

2.46. Na Intenção de Recusa (IR), porém, é patente que a entidade empregadora não dispõe do turno desejado na Loja onde a trabalhadora exerce funções.

2.47. Não estando este obrigado a criar novos turnos, para além dos existentes e praticados, para que trabalhadores/as com menores de 12 anos a cargo exerçam os seus direitos parentais, a trabalhadora poderá reformular o seu pedido, se assim o desejar.

2.48. O argumento do empregador, da alegada desconformidade do pedido com uma solicitação de flexibilidade horária, encontra resposta, desde logo, no ponto 2.45. do presente parecer.

2.49. 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.

2.50. 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, e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

4.1. Deferir a presente Reclamação, alterando o sentido do Parecer n.º 183/CITE/2023, de 15 de março.

4.2. Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação, ressalvando que esta pode – se for a sua vontade – reformular o solicitado.

4.3. Recomendar à entidade empregadora que proporcione à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários

de trabalho, lhe facilite essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127º/3, 212º/2-b) e 221.º/2 do CT, aplicáveis em conformidade com o correspondente princípio, consagrado no artigo 59º/1-b) da CRP.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.