

PARECER N.º 909/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 nº CITE-FH/4741/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 27.09.2023, via CAR, 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 num ... desta organização.

1.2. A 31.08.2023, via eletrónica, deu entrada na entidade empregadora, requerimento da trabalhadora supra identificada a solicitar prestação de trabalho em regime de horário flexível referindo, nomeadamente:

- Ser mãe de gémeas com cerca de 2 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação;
- Carecer de um horário flexível, no turno da manhã, somente aos dias úteis, para lhes prestar a assistência devida, uma vez que o outro progenitor é militar da ... e não a pode substituir; e
- Solicitar que o presente pedido lhe seja autorizado pelo limite legal, ou seja, o 12.º aniversário das crianças.

1.3. Via CAR, o empregador remete à requerente a seguinte intenção de recusa, por esta rececionada em 20.09.2023.:

«Exma. Senhora,

Serve a presente, nos termos do n.º s 3 e 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, e em resposta à comunicação de V. Exa datada de 31/08/2023, comunicar a V. Exa o seguinte: Na comunicação de V. Exa sob resposta, informa V. Exa pretender passar a exercer trabalho em horário de trabalho flexível; por outro lado, manifesta a intenção de não trabalhar no período da tarde/noite, bem como em fins de semana e feriados.

Ora, o horário flexível é definido pela lei como aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Ou seja, o horário que V. Exa declara pretender passar a cumprir não consubstancia horário flexível, tal como legalmente definido, pelo que a fixação do horário pretendido por V. Exa terá de ser negada.

Sem prejuízo do exposto, admitindo que V. Exa pretenda, efetivamente, passar a cumprir horário flexível, também essa pretensão deverá ser indeferida.

De facto, a forma como se mostra organizado o funcionamento da empresa inviabiliza a adoção de horário nessa modalidade.

O estabelecimento ... em que V. Exa exerce atividade laboral funciona todos os dias do ano, em horário contínuo, entre as 7 e as 23horas.

Nesse estabelecimento, trabalham, continuamente, três trabalhadores, estando um a cumprir funções na loja (atendimento aos clientes que ali se deslocam para ... e dois a fazer atendimento no ...

Ambos os espaços/componentes do estabelecimento...) devem funcionar no mencionado horário, nos termos do contrato de concessão [...]

Para garantir o regular funcionamento do estabelecimento, os trabalhadores trabalham em dois turnos (das 7 às 15horas, e das 15 às 23horas) com rotatividade semanal, e gozando dois dias de descanso.

Dado o horário praticado, e o reduzido número de trabalhadores ao serviço no estabelecimento, não é possível organizar o horário de forma a permitir que qualquer trabalhador possa escolher as horas de início e termo do seu período normal de trabalho diário.

A adoção de horário de trabalho na modalidade de horário flexível obrigaria à contratação de mais um trabalhador para o estabelecimento, o que se mostra inviável, na atual situação patrimonial e financeira da empresa [...]»

1.4. Em 21.09.2023., a trabalhadora realizou a seguinte apreciação:

«Requerimento nos termos e para os efeitos conjugados [na lei]:

Pelo presente vem, a trabalhadora, apresentar a V. Exas. a apreciação ao indeferimento de passagem a exercer o seu trabalho em horário de trabalho flexível, o que faz nos termos do previsto [na lei]

Da Questão Prévia:

- 1. Remeteu, a Trabalhadora, requerimento potestativo sui generis, nos termos, conjugados [da lei], aos 31 dias de agosto de 2023, via email à Entidade Patronal, e, carta com AR.*
- 2. Foi esta recebida eficazmente nesse mesmo dia pela Entidade Patronal, via email, nos termos do previsto [na lei].*
- 3. Dispunha esta de 20 dias para responder, conforme [a lei].*
- 4. Foi remetida resposta de indeferimento ao requerido pela Trabalhadora, via*

mandatários, aos 20 dias de setembro de 2023.

Da Apreciação:

5. Não se pode a Trabalhadora conformar com o presente indeferimento, pois que se entende ser este violador, não só da lei, como - a mais - da boa-fé e de direitos superiores das menores, senão vejamos:

6. Salvo melhor entendimento, tal resposta é inválida, porque em violação do previsto pelo art.º 57.º do CT.

7. Isto, pois, é o fundamento apresentado por V. Exas. o que nos seguintes moldes se transcreve: [...]

8. Assim, limitaram-se a indicar que o horário sugerido seria não flexível, porque sendo outro, sem apresentarem o horário flexível por V. Exas. indicado ou sugerido, após requerimento da Trabalhadora.

9. À conclusão por V. Exas feita quanto ao requerido, tendo em apreço a vasta jurisprudência e doutrina que sobre tal assunto se tem debruçado, não cumpriram V. Exas. com os requisitos de um termo justificativo que possa, validamente, e desta eficazmente, fundar o previsto pelo art.º 57.º do CT, este último que se transcreve, sendo assim que a resposta ao requerido pela Trabalhadora jamais poderia ser de indeferimento, senão vejamos: [...]

10. Tem-se assim a fundamentação por V. Exas. arguida como por inválida.

11. O agora arguido sai reforçado pela Douta jurisprudência do Acórdão datado de 14/03/2023 do STJ no processo nº ..., que se transcreve quanto ao seu sumário, e com sublinhado nosso: [...]

12. O que estariam V. Exas. obrigadas, isso sim, seria a apresentarem uma fundamentação que de forma válida, logo eficaz, fundasse a existência de um vosso direito que justificado e fundado na (i) insubstituibilidade desta Trabalhadora em específico, com causa intuito personae, ou (ii) em exigências imperiosas da Entidade Patronal, e sendo aquele de valor superior ao dos direitos que se pretendem proteger com o regime do trabalho flexível, ou seja, os direitos à família e à assistência a filhos menores, art.º 59.º-1-b) e 68.º, ambos da Constituição da República Portuguesa (CRP), e desta, quando a bulir com estes últimos, os pudessem fazer recuar de forma a invalidar a possibilidade de se requerer, validamente, o horário flexível.

13. Salvo melhor entendimento, não lograram V. Exas. apresentar qualquer fundamento, objetivo, ou válido, que consiga elidir a possibilidade de ser exercido o direito de exigir o horário flexível pela Trabalhadora ...

14. É que, certamente por se olvidarem, é a própria lei que nos diz o que se entende, e tem de entender, por horário de trabalho, conforme previsto pelos termos, conjugados, dos art.º 198.º, 200.º e 212.º, todos do CT, definidores do conceito jurídico de horário de trabalho, aplicável ao regime do horário flexível, e que somente comprovando V. Exas., com intuito personae, a necessidade, qualificada como imperiosa, para a empresa,

poderia impedir que fosse deferido o horário, nos moldes em que foi este requerido.

15. É assim validamente requerido um horário flexível no qual se requer que não seja prestado trabalho pela Trabalhadora, aos fins de semana, por forma a poderem ser acautelados direitos à família, e direitos de proteção das menores, filhas da vossa Trabalhadora, não sendo este horário requerido de forma leviana, mas sim com causa no bem estar do menor e da família da Trabalhadora.

16. Vêm também, V. Exas., indeferir nos termos que se transcrevem: [...]

17. É que é efetuada a presente análise pela própria Trabalhadora, nos moldes que se transcrevem:

‘O que refere nos motivos que justificam o indeferimento, da carta apresentada, não traduz a realidade, senão vejamos:

(i) os trabalhadores não estão afetos a um só serviço de exclusividade, ora trabalham no bar ora na loja;

(ii) o horário que a trabalhadora ... invoca não inviabiliza a possibilidade de esta trabalhar nos dois sítios (loja/bar);

(iii) o regular funcionamento do estabelecimento como refere, não colide com o facto da trabalhadora solicitar o horário naqueles termos, passando a trabalhar num dos turnos existentes, das 7 às 15 horas folgando, como antes, dois dias por semana sendo estes ao sábado e ao domingo;

(iv) o pretexto de, ao dizer que o número de trabalhadores ao serviço é reduzido, não consubstancia, por si só, que sejam insuficientes para inviabilizar o pedido da trabalhadora.

18. Ou seja, de forma dilatória, sem fundamentação intuito personae, apresentam uma aparente fundamentação, que de fundamentação nada possui.

19. Pois que nenhuma ligação com a realidade possui.

20. Referem uma questão patrimonial que se não entende, até porque assim sendo, teriam de a fundamentar com uma apresentação de balancete analítico, IES e modelo 22 IRC, donde se pudesse retirar a impraticabilidade de nova contratação, o que o não fazem, invalidando qualquer argumentação nessa matéria, por ser questionável porque não fundamentada, não demonstrada, nem tão pouco concretizada.

21. Além de que se nem concede tal necessidade, pela análise prática e pragmática da própria Trabalhadora.

22. É que se hoje não é necessário contratar, e se o fora, então permanece a dúvida:

23. Se se irá cumprir com o mesmíssimo horário de trabalho médio, que terá de ser o de 9 horas, já com intervalo de descanso diário de 1h, num período médio de referência de quatro semanas, cf. via analogia legis, os termos do previsto pelo art.º 207.º in fine;

24. Quando é o período normal de trabalho diário um de 8h, num período médio de referência de quatro semanas, num período médio de referência de quatro semanas, cf., via analogia legis, os termos do previsto pelo art.º 207.º-1 in fine;

25. *A mais quando, se refere um intervalo entre as 6 e as 15 horas, e quando os turnos mudam às 15h. como sempre mudaram e ainda mudam, até hoje;*

26. *Não se entende, como podem alegar, já que nem fundamentar o fazem, que é necessário contratar.*

27. *É que inexistente diminuição do tempo de trabalho, existindo até uma intenção de aumentar o horário, sendo que a entrada às 6h é a que está assinada em todas as folhas de horas após inspeção, e contraordenação, da ACT ao estabelecimento.*

28. *Pelo que se não entende o que querem dizer com as 7 horas.*

29. *Contudo, se é essa a questão, então que seja um horário de trabalho das 7 até às 16 horas da tarde.*

30. *É que somente assim se poderá cumprir com o intervalo de descanso, de 1 hora, do ponto de vista formal, já que do material ele inexistente.*

31. *Como aliás fora verificado pela ACT a seu tempo, motivo pelo qual se alteraram as horas de horas, formalmente.*

32. *Acresce ainda que, assim, bastaria terem sempre um número mínimo de funcionários, e ninguém poderia exercer direitos à baixa ou parentalidade.*

33. *Ou seja, em abuso de direito, [...], estariam V. Exas. a usar de um vosso direito, que seria objetivamente ilegítimo, por impedir a aplicabilidade de outros direitos, de hierarquia superior, não só desta vossa Trabalhadora, como a mais, das crianças, suas filhas.*

34. *Sendo até de verificar se. ao invés de um abuso, não se estaria mesmo em face de uma colisão de direitos, [...], posto que, um vosso direito ao maior lucro, via gestão do pessoal Trabalhador em número mínimo;*

35. *Bulindo com os direitos à família e à assistência a filhos menores, art.º 59. º-1-b) e 68. º, ambos da CRP [...];*

36. *Pois que a sua ratio é a defesa de bens jurídicos imediatos dos pais e mediatos das próprias crianças, menores de idade;*

37. *Seriam aqueles direitos da Entidade Patronal obrigados a ceder, pois que estes outros, da vossa Trabalhadora, de forma imediata, e das crianças menores, de forma mediata;*

38. *Seriam sempre de hierarquia e importância superior, pelo que prevalecendo sobre aqueles outros, conforme [a lei].*

Destarte:

39. *Assim se consideram, salvo melhor entendimento, as fundamentações apresentadas pela Entidade Patronal inexistentes e violadores de superiores interesses da Trabalhadora e das crianças menores, ou seja, se há necessidade de contratar que se contrate, pois que a contrario sempre se estaria em colisão de direitos de diferentes hierarquias, prevalecendo os direitos imediatos da Trabalhadora e mediatos das crianças.*

40. *Contudo, nem se concede tal necessidade, pois que inexistente diminuição do intervalo*

horário, para livremente a Entidade Patronal apresentar horário de Trabalho, com um período normal de trabalho de 8h diárias, 40h semanais. com um intervalo de descanso diário de 1h, totalizando um horário de trabalho de 9h diárias, num período médio de referência de quatro semanas, cf., via analogia legis, os termos do previsto pelo art.º 207.-1 in fine.

41. Assim sendo, cai por terra o por V. Exas. indeferido, quanto às causas desse mesmo indeferimento e nos moldes em que o fundaram, sendo que somente o deferimento do requerido pela Trabalhadora, salvo melhor entendimento, seria possível de respeitar o imposto por lei.

42. Aqui chegados, resta-nos, somente, fazer uso do previsto pelo art.º 57.º/5 do CT, ou seja, [...]

Da Conclusão e Requerimento a Deferimento:

43. Nestes termos, e nos demais que a CITE venha a entender, se requer que seja deferido o pedido da Trabalhadora, e desta seja a Entidade Patronal obrigada a deferir o seu pedido nos moldes em que o fez, a saber: [...]

45. Assim, serem consideradas as fundamentações como ineficazes, porque inválidas, senão mesmo inexistentes e violadoras de superiores interesses da Trabalhadora e das crianças menores, ou seja, se há necessidade de contratar, que se contrate, pois que a contrario, sempre se estaria em colisão de direitos de diferentes hierarquias, prevalecendo os direitos imediatos da Trabalhadora e mediatos das crianças.

46. Contudo, nem se concede essa necessidade, pois que inexiste diminuição do intervalo horário para, livremente, a Entidade Patronal apresentar horário de trabalho com um PNT e 8horas diárias/40horas semanais, com um intervalo de descanso diário de 1hora, totalizando um horário de trabalho de 9horas diárias, num período médio de referência de quatro semanas, via analogia legis, nos termos do previsto pelo artigo 207.º/1 in fine [...]».

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais documentos para além dos já referidos.

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 requerente solicita o turno da manhã, somente aos dias úteis, com folgas fixas aos sábados e domingos.

2.17. O objetivo do solicitado é prestar assistência imprescindível e inadiável às filhas gêmeas, com praticamente 2 anos de idade, uma vez que o outro progenitor é militar da ... e não a pode substituir com a regularidade com que as crianças precisam de ser acompanhadas.

2.18. Quanto ao prazo para que o solicitado perdure, a requerente pede o limite legal, ou

seja, a data do 12.º aniversário das descendentes.

2.19. E refere expressamente que mora com as gémeas em comunhão de mesa e habitação.

2.20. Assim sendo, todos os requisitos formais se encontram, à partida, cumulativamente preenchidos, PNT incluído.

2.21. A Intenção de Recusa (IR) alega, dentro dos motivos legalmente permitidos (cf. artigo 57.º/2 do CT), exigências imperiosas do funcionamento da organização para não autorizar tal pedido.

2.22. O que, efetivamente, se verifica, como se explicará de seguida, dada a apreciação da trabalhadora ter quase meia centena de argumentos, de forma a que os factos fiquem claros para ambas as partes.

2.23. Da questão prévia – tratando a mesma de factos verificáveis/verificados no processo remetido a esta Comissão, e não havendo ponto algum de celeuma, nada há a acrescentar – pontos 1 a 4 da Apreciação

2.24. Da inconformidade da requerente com a intenção de recusa do requerido com base na «boa-fé» e «direitos superiores das menores», para além da suposta violação do artigo 57.º/2 do CT, não assiste razão alguma à trabalhadora, como já foi referido no ponto 2.22., e se passará a explanar – cf. pontos 5 e 6 da Apreciação

2.25. O ponto 7 da Apreciação nem deveria constar da mesma, uma vez que, tal como já foi referido – e por duas vezes – só as duas razões patentes no artigo 57.º/2 do CT são arguíveis para se considerar válido o indeferimento a um pedido deste tipo.

2.26. Ainda assim, sempre se esclareça que o horário requerido consubstancia o conceito de horário flexível, porquanto o artigo 56.º/3 do CT só está formulado para os casos em que seja o empregador a estabelecer tal horário.

2.27. Para trabalhadores/as com filhos/as menores que laborem por turnos, um horário flexível traduz-se na escolha de um turno pré-existente e praticado na organização onde presta funções. Esta a única forma de assegurar que todos/as os/as trabalhadores/as com menores a cargo usufruem da mesma oportunidade de requerer a conciliação trabalho/família – e assim fica esclarecida a questão levantada no ponto 8 da Apreciação

2.28. Doutrina e jurisprudência citadas aleatoriamente pelas partes, por não consubstanciarem fontes de Direito em Portugal, não são tidas em consideração nos pareceres emitidos por esta Comissão – cf. pontos 9 a 11 da Apreciação

2.29. Ao contrário do referido pela requerente, o empregador alega – para além do pedido não consubstanciar um pedido de flexibilidade horária – uma razão legal para ter a intenção de lhe negar o requerido – cf. pontos 12 a 14 da Apreciação

2.30. Relativamente ao pedido da trabalhadora, sublinhe-se que o direito ao horário flexível é de natureza relativa – daí carecer de autorização do empregador, a quem cabe provar, ora que a requerente é insubstituível, ora que a organização onde esta presta funções colapsa se lhe for dado o que pede – cf. ponto 15 da Apreciação

2.31. O empregador vem enquadrar a sua intenção de recusa em exigências imperiosas do funcionamento da organização – cf. ponto 16 da Apreciação

2.32. Logrando provar que, com dois turnos existentes e três trabalhadores em funções, não é possível dar à requerente o horário por esta pretendido, sem prejuízo de se estarem a violar direitos fundamentais dos colegas, que – com ou sem filhos menores – também têm direito, quer a não saírem permanentemente do trabalho às 23horas, quer a reduzirem drasticamente a probabilidade de terem um fim-de-semana completo de folga.

2.33. E nem vale a pena equacionar da pertinência da fundamentação do empregador, como faz a trabalhadora – cf. pontos 17 e 21 da Apreciação

2.34. Muito menos enveredar por questões internas à organização que só ao empregador dizem respeito – cf. pontos 22 a 26 da Apreciação

2.35. O objeto do caso ora em análise é, única e simplesmente, o pedido de horário flexível realizado pela trabalhadora ao empregador, figura regulamentada nos artigos 56.º e 57.º do CT

2.36. Assim sendo, todas as questões que extravasem esta matéria não serão analisadas no presente parecer – cf. pontos 27 a 38 da Apreciação

2.37. Dado o supra exposto, considera-se que o empregador logrou provar exigências imperiosas do funcionamento da organização, pois – mais uma vez – destarte a

flexibilidade horária ter natureza de lei especial, também é verdade que se deve ater a certos limites – cf. ponto 39 da Apreciação

2.38. E, no caso em concreto, o facto de colocar o outro par de colegas a sair permanentemente às 23horas, para além de terem um fim-de-semana completo de folga se transformar numa miríade, extravasa esses limites.

2.39. 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.

2.40. 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 favorável 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 CGTP IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES
E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, EM 24 DE OUTUBRO DE 2023**