

PARECER Nº 956/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 4959-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 09.10.2023, 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 19.09.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores,

..., trabalhadora de limpeza ao V. serviço no local de trabalho ..., no horário das 15h00 às 22h00 domingo a 4ª feira e das 15h00 às 23h00 aos sábados, estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos e para os efeitos do preceituado nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, solicitar a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

A - Dos Factos

1 - A trabalhadora é mãe solteira e vive com a sua filha de 2 anos, ..., em economia de mesa e habitação na freguesia de ..., tal como resulta de atestado daquela junta de freguesia, o qual se junta e se dá por integralmente reproduzido (doc. 1);

2 - A filha neste momento não tem ama nem infantário porque a trabalhadora ainda não conseguiu arranjar uma ama ou infantário que possam ficar com a sua filha. Infantários não existem em horário de trabalho da mãe e ama é difícil arranjar também por causa do horário de saída às 23h00;

3 - O pai da sua filha está a viver na ... e por isso não consegue assumir as responsabilidades familiares da sua filha;

B – Conclusão

Perante tal argumentação, só nos resta concluir:

A requerente apenas pode exercer funções na janela horária 09h00 às 17h00, de 2ª a 6ª feira com exceção de sábados, domingos e feriados, desde que em local de trabalho que seja próximo de sua casa que permita poder levar a filha ao infantário ou ama.”

1.3. Por CAR, em 25.09.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido nos seguintes termos:

“Assunto: Pedido Flexibilidade de Horário

Exma. Senhora,

O pedido de flexibilidade de horário apresentado não cumpre os requisitos legais, desde logo porque a V. Exa., quando solicita a alteração do seu horário de trabalho e das folgas semanais, não apresenta documento que comprove que o outro progenitor tem atividade profissional e que se encontra a residir na ..., ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, logo o pedido da trabalhadora não podia ser deferido, contudo, e não obstante, a empregadora analisou a situação e desde já informa que não tem nenhum horário de trabalho compatível com o pretendido.

Importa ainda referir, que o que V. Exa. pretende é um horário de trabalho fixo, com hora de entrada às 09h00 e saída às 17h00, de segunda a sexta-feira, sem trabalhar aos feriados e folgas aos fins-de-semana. Este tipo de horário não beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

V. Exa. requer ainda uma alteração do regime de folgas, no sentido de gozar o descanso aos fins-de-semana, o que também não se enquadra no regime de flexibilidade horária previsto no artigo 56.º do CT.

O pedido efetuado não constitui um pedido de atribuição de horário flexível previsto no artigo 56.º do Cód. do Trabalho, por tal pressupor que é o empregador que fixa as faixas temporais para o início e termo do trabalho normal diário, podendo então o trabalhador escolher dentro dessas

faixas laborais assim fixadas quando se apresenta ao trabalho e quando lhe põe termo; o que V. Exa. requer consiste na escolha do seu horário de trabalho, ou seja pretende escolher um novo horário de trabalho.

O que resulta do citado preceito é que o trabalhador poderá iniciar o trabalho no período ou faixa de tempo fixado para o início do trabalho diário, assim como poderá terminar o trabalho no período ou faixa de tempo fixado para o termo do trabalho diário (assim, poderá escolher iniciar o trabalho quando entender, mas entre as x e y horas fixadas pelo empregador, o mesmo valendo quanto ao termo do trabalho diário), considerando-se ainda o previsto no n.º4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

V. Exa. não quer flexibilidade nas horas de entrada e de saída, adequando-as (dentro dos limites dos períodos de início e de termo do trabalho normal diário fixadas pela entidade empregadora) às suas conveniências, o que quer é que o seu horário de trabalho seja fixado pela entidade empregadora com início a partir das 09h00m e apenas até às 17h00m, por forma a não ter que prestar trabalho antes das 09h00m nem depois das 17h00m.

Entendemos, efetivamente, que o que V. Exa. solicita à empregadora não constitui um pedido de atribuição de horário flexível previsto no art. 56.º do Cód. do Trabalho.

O instituto de flexibilização previsto no artigo 56º do Código do Trabalho do horário, expressamente refere que o horário é elaborado pelo empregador, não se mostrando previsto que o Trabalhador possa indicar os limites quer para o início do período inicial, quer para o termo do trabalho.

No pedido de trabalho flexível não pode o Trabalhador impor as balizas dentro das quais o Empregador deverá fixar o horário flexível.

Para além de todo o supra exposto, existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam a atribuição do horário de trabalho que V. Exa. solicita. Com efeito, a empregadora para assegurar a prestação de serviços de limpeza de qualidade elabora vários horários de trabalho, para a equipa que trabalha naquele local, e faz uma gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço, garantindo uma distribuição equitativa dos horários entre os vários colegas de equipa.

Neste momento, a empregadora tem necessidade da sua prestação laboral nos horários que se encontra a praticar, não lhe podendo determinar um outro horário, pois, a empregadora presta

serviços de limpeza aos estabelecimentos comerciais ... e não existe nenhuma loja a abrir apenas às 09:00m e a fechar às 17h:00m, e que não labore aos fins-de-semana e feriados, e, além disso, a taxa de absentismo aos fins-de-semana é mais elevada que nos outros dias, sendo necessário um maior número de colaboradores nesses dias para compensar as referidas ausências.

Por todas as razões supra descritas, a empresa recusa o seu pedido de flexibilidade de horário, pois não dispõe de outro horário nem local de trabalho para V. Exa.

Com os melhores cumprimentos.”

1.4. Por documento escrito, datado de 29.09.2023, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário de Trabalho – resposta intenção de indeferimento

Exmos. Senhores,

..., trabalhadora de limpeza ao V. serviço no local de trabalho ..., no horário das 15h00 às 22h00 domingo a 4ª feira e das 15h00 às 23h00 aos sábados, tendo recebido a vossa intenção de indeferimento ao horário em regime de flexibilidade por si requerido no passado dia 22 de setembro de 2023, estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos e para os efeitos do preceituado no número 4 do artigo 57º do Código de Trabalho, emitir o seu parecer a tal intenção o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1º

A ora expoente mantém toda a argumentação vertida na sua comunicação inicial;

2º

Por outro lado, refere que os normativos legais relativos ao horário em regime de flexibilidade são normas imperativas, o que significa que não podem ser derogadas pelas partes;

3º

Quanto à fundamentação vertida na vossa comunicação refere-se apenas que a organização dos horários de trabalho é da responsabilidade das entidades patronais;

4º

O que inevitavelmente nos leva a concluir que as entidades patronais têm de os conciliar com os trabalhadores ao seu serviço de forma a que possam dar cumprimento às normas imperativas supra mencionadas.

5º

Contrariamente ao que alegam a trabalhadora referiu que o horário que pretendia estava abrangido por uma janela horária das 09h00 às 17h00 de 2ª a 6ª feira com exceção dos fins de semana e feriados.

6º

O pai da sua filha o Sr. ... vive neste momento na ... e como já indicado não pode cumprir com as suas obrigações parentais, conforme declaração de residência conjunta que se anexa como documento nº 1.”

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 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 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. 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III – O caso em análise

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de menor com dois anos de idade e adstrita a um PNT semanal de 31 horas, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 09h00 – 17h00, de segunda a sexta-feira, em dias úteis, *“desde que em local de trabalho que seja próximo de sua casa que permita poder levar a filha ao infantário ou ama”*. Quanto à parte do pedido respeitante ao local de trabalho, a mesma extravasa o âmbito de aplicação do art.º 56º, do Código do Trabalho, pelo que não será considerada.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando, em primeiro lugar, que a mesma não constitui um pedido de atribuição de horário flexível tal como previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, por corresponder a um pedido de horário fixo, bem como a uma alteração do regime dos dias de descanso semanal.

3.3. Ora, embora a jurisprudência não seja unânime quanto à questão, são de notar as recentes decisões de tribunais superiores que militam em sentido contrário àquele ora defendido pela entidade empregadora.

Assim, o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira, entendeu 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 o Acórdão STA, proc. nº242/16.7BECBR, de 18.11.2021, relator Suzana Tavares da Silva, acolheu este mesmo entendimento no sentido em que “*é conforme à lei o pedido formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira*”. E prossegue aquele aresto, afirmando que, nessa conformidade, cabe “*depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.*”

Mais recentemente, pronunciou-se também 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.*”

Este entendimento foi perfilhado pelo mesmo STJ, em acórdão de 12.10.2022, proc.º nº 423/20.9T8BRR.L1.S1, relator Domingos José de Moraes, nos seguintes termos: “*O texto dos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade de horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.*”

3.4. Delimitada, nestes termos, a pretensão da trabalhadora como um efetivo pedido de horário flexível, cumpre aquilatar, no caso *sub judice*, da existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou da impossibilidade de substituição da trabalhadora, que obstem à concessão do mesmo.

Nesse sentido, o juízo que incidirá sobre a fundamentação da entidade empregadora para recusar o pedido da trabalhadora sempre terá de atender a factos concretos e inequívocos, cujo ónus de alegação e demonstração sobre aquela recai.

3.5. Refira-se ainda, a propósito da concretização daquele conceito indeterminado, o entendimento do Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, de 11.07.2019, relator Paula do Paço¹: “*A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento*”.

5.6. E nesta sede refere a entidade empregadora que não dispõe de nenhum horário de trabalho compatível com o pretendido, que para assegurar a prestação de serviços de limpeza são elaborados vários horários de trabalho para a equipa alocada aos diversos locais, sendo que presta serviços de limpeza aos estabelecimentos ... e não existe nenhuma loja a abrir apenas às 09h00 e a fechar às 17h00 e que não labore igualmente aos fins de semana e feriados.

¹ Disponível em dgsi.pt

5.7. Porém, não demonstrou a entidade empregadora a realidade que alega, isto é, não mencionou qual a configuração dos vários horários de trabalho praticados no local ao qual a trabalhadora se encontra alocada, por forma a que se pudesse concluir inequivocamente pela incompatibilidade entre o horário flexível pretendido e os horários praticados no serviço. O facto de os estabelecimentos em causa não abrirem apenas às 09h00, mas antes dessa hora, não significa que não existam horários de trabalho ali praticados coincidentes com a amplitude horária diária solicitada pela trabalhadora.

5.8. Também na parte respeitante aos fins de semana, e ainda que se verifique uma maior taxa de absentismo nestes dias conforme alegado, não referiu a entidade empregadora qual o número necessário de trabalhadores a alocar ao serviço em cada horário/turno naqueles dias, bem como não referiu o número total de trabalhadores que ali se encontram afetos, por forma a que se pudesse concluir pela insuficiência de trabalhadores para assegurar o regular funcionamento do serviço aos fins de semana.

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, todos 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, já mencionado, 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 proteção ao exercício da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 8 DE NOVEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).