

PARECER N.º 292/CITE/2024

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 1191-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 26.02.2024, 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 correio electrónico, em 26.01.2024, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível conforme se transcreve:

“Bom dia,

Venho por este meio realizar um pedido de horário flexível, conforme o artigo 56 e 57 relativos ao código do trabalho.

Foi-me solicitado pela minha coordenação que uma semana por mês desempenhasse funções no horário das 10h às 19h em vez de realizar o horário que sempre realizei desde que aqui iniciei funções há 15 meses, que é das 09h às 18h.

Declaro que sou mãe de uma criança de dois anos e a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação. Sou eu que tenho de a levar e ir buscar à creche todos os dias a pé a uma distância de cerca de 4km para cada lado e não me é de todo viável sair às 19h.

Segue em anexo a declaração da creche sobre o horário e custos acrescidos para a minha pessoa no caso de prolongar a estadia da minha filha até às 19h40 que seria a hora em que eu a chegaria. Além de não ser prático, é desumano deixar a minha filha na creche até às 20h da

noite quando sou obrigada pelas normas da creche a deixá-la também no máximo às 09h da manhã. São 11h que uma bebé de dois anos passa numa instituição em vez de estar em casa com a mãe. 8h é desagradável, 11h é impensável. Acresce o facto de ter toda uma rotina instaurada e com esta alteração a minha filha chegaria a casa a casa perto das 20h30 da noite ainda por jantar quando por norma vai para a cama às 21h.

Esta pequena alteração coloca a nossa vida completamente de pernas para o ar e não é de todo exequível.

Peço assim para me manter a exercer funções no horário das 09h às 18h como sempre aconteceu até aqui, e continuar a exercer esse horário no período dos próximos 2 anos que é quando a minha filha sai daquele estabelecimento de ensino, não podendo neste momento prever as minhas necessidades horárias após esse período.

Solicito por favor a vossa análise e atenção a esta situação.

Desde já agradeço, se for necessário algo mais da minha parte, disponham.”

1.3. Por CAR, em 14.02.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado nos termos que se transcrevem:

“ASSUNTO: Solicitação de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

Exma. Senhora,

Acusamos a receção do seu correio eletrónico datado de 26 de janeiro de 2024.

No âmbito de tal comunicação foi solicitado por V. Exa. a aplicação do regime de horário flexível, tendo indicado para um efeito um horário em concreto.

A aplicação do regime de horário flexível, conforme vem legalmente previsto, não implica a fixação do horário de trabalho pelos trabalhadores.

Com efeito, a aplicação do regime de horário flexível implica:

- *A determinação pela ... de um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- *A determinação pela ... de períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário;*
- *A determinação pela ... de um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

Ora, como é de fácil apreensão, o regime legal não prevê a possibilidade de fixação do horário de trabalho pelo Trabalhador, mas antes uma maior flexibilidade do trabalhador no cumprimento do período normal de trabalho contratado (ainda que dentro dos períodos de funcionamento).

Acresce ainda que, mesmo que tal pedido fosse compatível com o regime de horário flexível, o mesmo seria, ainda assim, inexequível.

Com efeito, e conforme é do seu conhecimento, a operativa onde desempenha a sua atividade tem um período de funcionamento das 09h00 às 19h00, encontrando-se estruturada em dois turnos de trabalho.

Por outro lado, no que respeita à regulação do regime de horário flexível, a lei limita-se a estabelecer que "O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas".

Ora, considerando que V. Exa. se encontra enquadrada numa equipa composta por 6 membros, que a referida equipa tem de garantir, em regime normal, o atendimento telefónico para o exterior em dois turnos (das 09h00 às 18h00 e das 10h00 às 19h00) e que, em períodos de alta requisição (peak season), é necessário garantir a cobertura do período entre as 08h00 e as 20h00, a ... não pode, por organização do serviço, ter trabalhadores a executar horários fixos.

De facto, a fixação de um horário de trabalho numa equipa com 6 colaboradores, não apenas criara obstáculos seríssimos à organização do tempo trabalho sempre que se registem ausências ao trabalho, incapacidades temporárias, férias, etc... como também prejudicará os restantes trabalhadores integrantes da equipa, parte dos quais que têm também responsabilidades familiares e, com a procedência de tal pedido, seriam forçados a permanecer no referido turno.

Conforme bem se compreende, a fungibilidade de um trabalhador numa equipa de 6 pessoas não é a mesma que numa equipa composta por 100 pessoas, pelo que, sendo necessário

assegurar o período de laboração acima identificado e o cumprimento dos Service Level Agreements em vigor, o mesmo não é compatível com a fixação de um horário de trabalho.

Em face do exposto, e porque:

a) O regime legal de horário flexível não atribui o direito aos trabalhadores de requererem a fixação de um horário específico, mas antes o direito de garantir maior flexibilidade de acordo com os períodos de permanência obrigatória a fixar pelo empregador;

b) A natureza da atividade, a estruturação da equipa, as necessidades operacionais, e a garantia de cumprimento dos Service Level Agreements acordados com o Cliente não são compatíveis com a fixação de horários de trabalho de determinados trabalhadores, colocando em causa a gestão de pessoal e a organização do trabalho;

c) O regime de horário flexível não prevê a obrigatoriedade da empresa de contratar outros trabalhadores para garantir a cobertura necessária à fixação de horários de trabalho – o que, como imagina, tornaria a operação em causa financeiramente inviável considerando o esmagamento das margens de rentabilidade;

Não nos é possível aceitar o seu pedido.

Nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, dispõe V. Exa. de 5 dias contados da receção da presente comunicação, para apresentar, querendo, o seu parecer. O referido parecer deverá ser remetido, por correio eletrónico, para ...

Ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento adicional e apresentamos os nossos melhores cumprimentos.”

1.4. A trabalhadora não procedeu ao levantamento daquela CAR, tendo a mesma sido devolvida ao remetente.

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 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 de dois anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 09h00 – 18h00, pelo prazo de dois anos.

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando, por um lado, que o regime previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, não prevê a possibilidade de fixação do horário de trabalho pelo trabalhador.

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

Assim, o Ac. STJ nº 3582/19.0T8LSB.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 (...).”*

No mesmo sentido entendeu o Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço¹, no sentido em que *“a formulação de tal pedido continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador. E o específico horário requerido permite observar os limites consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”*

¹ Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

Também o Ac. TRP, proc. 2731/20.0T8MAI.P1, 15.11.2021, relator António Luís Carvalhão², refere que *“Ora, perante este quadro legislativo, verifica-se que, com o mesmo, se procura proporcionar a existência de uma equilibrada conjugação entre aspetos essenciais na vivência do trabalhador por conta de outrem, em particular no que concerne à vertente da maternidade ou da paternidade enquanto valores sociais de relevo, de forma que, na organização do trabalho, o acesso à flexibilidade de horário facilite aos trabalhadores/progenitores a conjugação das suas responsabilidades profissionais com as suas responsabilidades parentais, a sua vida familiar. Na verdade, sem se pôr em causa que, no âmbito dos poderes de direção de que goza, compete ao empregador determinar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, com respeito pelos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável ao estabelecimento ou empresa onde estes devam prestar a sua atividade laboral, o certo é que, na determinação do horário de trabalho, o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da sua atividade profissional com a sua vida familiar, de forma que esta, sob o ponto de vista parental, seja tão normal quanto possível.”* E continua, referindo: *“É, pois, no âmbito deste dever mais geral, digamos assim, que surge o dever que recai sobre o empregador, de concessão de um horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares que, por escrito, lhe solicite a possibilidade de trabalhar nesse regime de horário de trabalho, designadamente porque tenha filho(s) menor(es) de 12 anos que com ele viva(m) em comunhão de mesa e habitação, podendo, em tais circunstâncias, o trabalhador escolher, dentro de certos limites – desde logo, levando em consideração o período de funcionamento da empresa e horários nela praticados –, as horas de entrada e de saída do trabalho de forma a cumprir o período normal de trabalho a que contratualmente se obrigara com a sua entidade empregadora. (...)”*.

3.4. Delimitada nestes termos a pretensão da trabalhadora como um efectivo pedido de horário flexível, tal como preconizado pelo art.º 56º, do Código do Trabalho, 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.

3.5. A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc.nº3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada*

² Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/5e5a0835965dd2c4802587d700448106?OpenDocument>

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”.

3.6. E nesta sede refere a entidade empregadora que a requerente se encontra alocada a uma equipa composta por seis membros, que garantem o funcionamento do serviço distribuídos em dois turnos (09h00 – 18h00 e 10h00 – 19h00), sendo necessário garantir igualmente a cobertura da amplitude 08h00 – 20h00 em períodos de alta requisição, pelo que a organização do serviço não pode ter trabalhadores a executar horários fixos. Mais refere que a fixação de um horário de trabalho numa equipa com seis trabalhadores cria obstáculos seríssimos à organização do tempo de trabalho em situações de ausência dos mesmos, bem como prejudica os restantes trabalhadores, que seriam forçados a permanecer no outro turno.

3.7. Ora, da factualidade exposta, não se pode concluir pela efectiva existência de prejuízo para o normal funcionamento do serviço em função da prática do horário flexível pela trabalhadora, desde logo porque não referiu a entidade empregadora qual o número necessário de trabalhadores, do total de seis, a afectar a cada um dos turnos para o efeito, nem tão pouco quais os horários/turnos praticados e qual o número necessário de trabalhadores a alocar em períodos de alta requisição, cujo horário de funcionamento é mais alargado. Do mesmo modo, não ficou demonstrada a existência de períodos a descoberto no funcionamento do serviço, o que não permite concluir pela alegada necessidade de contratação de mais trabalhadores, para além de que as situações de ausência referidas pela entidade empregadora, previsíveis ou não, são vicissitudes do funcionamento de qualquer empresa, as quais, aliadas ao facto de se desconhecer o número efectivamente necessário de trabalhadores por dia, nem sequer permitem concluir pelo prejuízo para o funcionamento do serviço caso aquela entidade não pudesse alocar a trabalhadora ao outro turno.

3.8. Também a maior onerosidade na prestação de trabalho para os restantes trabalhadores não pode fundamentar, por si só, a recusa do horário flexível à trabalhadora, mãe de menor de dois anos de idade e cuja prática de horário de trabalho até às 19h00, atendendo ao tempo de deslocação para a creche e às regras de funcionamento desta, levaria a uma permanência

de 11 horas seguidas da criança naquele estabelecimento, colocando ainda em causa as rotinas diárias fundamentais ao seu desenvolvimento. Conforme referido pelo Ac. TRP, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, de 18.05.2020, relator Teresa Sá Lopes, *“O artigo 57º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu nº2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável. Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal.”*

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

4.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

4.3. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE MARÇO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).