

**PARECER N.º 504/CITE/2017**

**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 1348/FH/2017

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 30.08.2017 da entidade empregadora ..., S.A. pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., operadora a exercer funções na loja de ....

**1.2.** Em 04.08.2017 a trabalhadora, solicitou à entidade empregadora autorização de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

*“Exrnos senhores,*

*Na qualidade de trabalhadora da v/empresa, e uma vez que se aproxima o término da minha licença, ontem, dia 2 de Agosto, desloquei-me ao meu posto de trabalho (... — ...), a fim de conhecer o meu horário e comunicar que me encontro a amamentar e assim preterido continuar. Foi-me comunicado apenas o horário de 27 a 31 de Agosto) solicitei um horário que me permitisse organizar a minha vida familiar, o que me foi transmitido pela responsável de loja foi que teria de exercer funções ao fim de semana, sem qualquer possibilidade de horário fixo, não me foi comunicada a forma de gozo das horas de amamentação, de que o horário era para cumprir e não poderia ser flexível, e portanto era definitiva, não tendo ainda sido informada do horário a praticar em Setembro.*

*Desta forma venho informar V.Exas de que transmiti à responsável de loja, ..., e transmito-o por este meio, de que não poderei praticar tal horário, uma vez que tenho que ir levar e buscar à Escola Primária a minha filha ..., de 5 anos de idade, e a minha filha ... de 8 meses de idade que tenho de levar e buscar à creche em ..., que declaro desde já que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação. Neste*

*momento não tenho qualquer apoio familiar que me permita contornar esta situação, o que me leva a tomar esta decisão.*

*Assim, de acordo com o art. 56.º do Código do Trabalho, venho requerer a V.Exas, para que passe a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, a praticar entre as 09:00h e as 18:30h, de segunda a sexta-feira, e pelo menos até a minha filha mais nova completar 12 anos se a situação escolar e familiar se mantiver, pelo facto de ter de ir levar e buscar as minhas filhas menores de idade aos respetivos estabelecimentos de ensino, sendo que não tenho ninguém que o faça por mim durante a semana, e ninguém que com elas fique ao fim de semana.*

*Venho também informar que me encontro a amamentar e assim pretendo continuar. De acordo com o art.48.º do Código do trabalho peço as duas horas para amamentar, solicito ainda por favor se for do vosso acordo gozar os dois períodos (duas horas) no final do último turno, ou seja, no final do dia. Se tal não for possível então solicito uma hora no início do turno e a outra hora ao final do último período de trabalho.*

*Informo V.Exas, de que não poderei cumprir o horário de que fui informada na passada quarta-feira, mesmo que este entre em vigor antes da vossa tomada de decisão em relação a esta comunicação, já que como certamente compreenderão, não posso deixar as minhas filhas sozinhas, seja em casa ou na escola.*

*Até à data de atribuição do novo horário de trabalho flexível por mim aqui requerido, irei apenas conseguir praticar o horário semanal entre a segunda e sexta, mas caso não consigam adaptar o horário até dia 27 de agosto corrente, informo que o horário deverá produzir efeitos 30 dias após a receção desta carta.*

*(...)"*

- 1.3.** A 21.08.2017, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

*"Acusamos a receção, no dia 04.08.2017, da carta que V. Exa. entregou à ..., S.A. solicitando um "... regime de horário de trabalho flexível, a praticar entre as 09:00 e as 18H30, de segunda a sexta-feira, e pelo menos até a filha mais nova completar 12 anos se a situação escolar e familiar se mantiver".*

*Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar este concreto pedido, nomeadamente com os seguintes fundamentos:*

*(a) Do conceito de horário flexível*

*Antes de mais, importa salientar que a solicitação de V. Exa. não constitui um horário flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante designado por CT).*

*(...)*

*b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ..., S.A. de ...*

*V. Exa. exerce funções de operadora na loja ..., S.A. de .... A loja está aberta ao público de segunda-feira a domingo, das 09h00 às 22h00.*

*V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários rotativos desde 21.01.2010, data da respetiva admissão na empresa.*

*Isto posto:*

*1. As alturas de maior afluência de clientes são, como V. Exa. bem sabe, o final da tarde e o fim de semana. Assim, é durante este período que a empresa mais precisa do trabalho de V. Exa. Se lhe fosse concedido o horário e o regime de folgas que pretende, a empresa deixaria de poder contar com o seu serviço durante uma parte substancial do “pico” de afluência de clientes, o que não é compatível com as concretas necessidades da loja, com o respetivo período de funcionamento e com a equidade que deve reger a elaboração de horários de todos os colaboradores da loja.*

*2. A empresa não ignora as necessidades dos seus colaboradores e tem sempre a preocupação de assegurar a conciliação das respetivas vidas familiar e profissional.*

*3. Simplesmente, a empresa não pode, sem mais, conceder o horário que V. Exa. solicita, porquanto o mesmo, para além de não ser compatível com o regime legal previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não é compatível com as exigências imperiosas de funcionamento da loja onde V. Exa. exerce as respetivas funções.*

*Vejamos,*

*4. O sábado e o domingo representam uma percentagem muito significativa das vendas semanais da loja. Assim, é nestes dias que a empresa precisa de ter mais trabalhadores disponíveis. Desta forma, a empresa não pode conceder a V. Exa.*

*folgas fixas ao sábado e domingo, na medida em que esses são os dias em que o seu trabalho é mais necessário.*

*5. Por outro lado, se a empresa lhe atribuir o regime de folgas que V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de folgas rotativas em vigor na loja. Este esquema permite uma distribuição tendencialmente equilibrada das folgas por todos os trabalhadores do estabelecimento.*

*6. A loja tem, neste momento, 8 trabalhadores, sendo que 5 deles são trabalhadores em regime de full-time.*

*7. A loja tem três tipos de horários — manhã, intermédio e noite — e necessita de ter, em média, 2 trabalhadores afetos a cada horário.*

*8. A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável á presente relação laboral (CCT entre a ... e a ... dispõe, na respetiva Cláusula 10ª, alínea e), o seguinte: “nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.”*

*9. Ora, sendo os horários organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os sete dias da semana, a empresa tem, obrigatoriamente, de respeitar o que resulta da cláusula transcrita.*

*10. Os trabalhadores da loja em questão ficariam necessariamente prejudicados se V. Exa fosse excluída do sistema de folgas rotativas e horários diversificados em vigor.*

*11. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.*

*12. Para além de V. Exa., também os trabalhadores ..., ..., ... e ... têm filhos menores de 12 anos à sua guarda.*

13. Ora, todos os trabalhadores em regime de trabalho full-time são pais com filhos menores de 12 anos e todos eles têm constrangimentos pessoais quanto à organização de horários.

14. Se a empresa lhe atribuir o horário de trabalho que V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Conceder o horário que V. Exa. pretende implicaria que os horários de fecho do estabelecimento fossem sempre, necessária e irremediavelmente, assegurados pelos outros trabalhadores que integram a equipa, sendo certo que o período do dia com maior fluxo de clientes na loja é, precisamente, como acima referido, o fim de tarde e noite.

15. Numa loja de reduzida dimensão, não pode a empresa comprometer-se a conceder-lhe um horário organizado até às 18h30, pelas razões já expostas.

16. O sistema de horários rotativos é o único que permite conciliar o período de abertura da loja com as regras laborais em vigor, nomeadamente os limites máximos do período normal de trabalho, a obrigatoriedade de conceder intervalo de descanso e a proibição legal de os trabalhadores prestarem mais do que cinco horas consecutivas de trabalho.

17. Com efeito, para garantir a V. Exa. um horário fixo (dado que, conforme supradito, o período temporal indicado por V. Exa. não deixa margem de manobra à empresa para a organização do respetivo horário nos termos previstos no art. 56.º do CT), a empresa teria de prejudicar diretamente os seus colegas de equipa, sobre quem recairia a penosidade de realizar os horários de fecho.

18. Essa situação potenciaria conflitos laborais internos na loja, desmotivação e desarticulação do trabalho da equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja.

19. A concessão a V. Exa. de um horário de trabalho compreendido entre as 09H00 e as 18H30 colocaria entraves sérios à boa gestão da loja, inviabilizando o seu normal funcionamento.

20. Por outro lado, com a rotatividade de folgas é possível gerir os dias de descanso semanal dos colaboradores de forma a que todos tenham direito a ver a sua folga coincidir com o sábado e/ou domingo de forma relativamente igualitária. Excluí-la deste sistema resultaria, necessariamente, numa divisão absolutamente desproporcional.

*21. A empresa também não se pode comprometer a atribuir-lhe um regime horário e um regime de folgas imutável durante quase doze anos, devido à dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis e que tornam impossível a fixação de um horário por um período de tempo tão longo.*

*Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido.*

*(...)"*.

**1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa remetida à entidade empregadora em 25.08.2017, nos seguintes termos:

*"Exmos senhores,*

*Desde já acuso a recepção da Vossa carta, recebida a 22 de Agosto de 2017 c/ AR.*

*Parece-me que o que solicitei foi efectivamente um horário flexível de acordo com o Artigo 56 do Código do Trabalho, cuja finalidade é assegurar o exercício do direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, na medida em que indiquei um período de início e de termo do período normal de trabalho, sendo este entre as 9h e as 18.30h, no entanto e uma vez que o período de abertura inicia às 8.45h encontro-me na disponibilidade de praticar das 8.45h às 18.30h, Mais do que isto não me é possível pois a creche encerra precisamente às 18.30h. Além disto solicito que este horário seja entre segunda e sexta-feira pois durante o fim-de-semana não tenho onde nem com quem deixar as minhas duas filhas menores de idade.*

*No Vosso ponto 4. referem que o sábado e domingo são os dias em que o meu trabalho é mais necessário, compreendo, contudo desde que trabalho na ..., S.A. sempre existiram colaboradores com horário específico para reforçar os fins-de-semana, eu própria fiz esse horário. Contudo no presente momento não tenho possibilidade de trabalhar ao fim de semana pela razão que já referi anteriormente, a pessoa que me prestava apoio familiar encontra-se permanentemente no estrangeiro e a outra parte que ainda me poderia auxiliar ainda que em menor escala encontra-se doente do foro psicológico, sem capacidade para ficar com as minhas filhas ao seu encargo.*

*Compreendo também o referido no ponto 6, Da existência de outros trabalhadores com filhos, no entanto, e não querendo interferir na vida de ninguém, questiono se*

*todos teremos as mesmas limitações familiares. Se nunca solicitaram à empresa apoio neste sentido talvez consigam conciliar as suas vidas familiares, profissionais, eu própria até à data de hoje sempre consegui, nunca me recusei a fazer horas, noites, fins-de-semana, nem mesmo a alterações de horário de última hora. Mas neste momento a minha vida infelizmente alterou-se, gostaria ainda de deixar claro que se eventualmente viesse a recuperar o apoio familiar que antes tinha teria todo o gosto de comunicar a minha disponibilidade para realizar qualquer horário, como sempre fiz até hoje e parece-me que o simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a requerer o mesmo, não é justificativo para uma recusa por parte de V. Exas.*

*Quanto ao horário fixo e sem trabalhar ao fim-de-semana este já foi aplicado a funcionários da loja anteriormente, sem conflitos, refiro mais ainda, atualmente e desde há bastantes meses existem colaboradores que não realizam o horário de fecho nem de intermédio, tal poderá ser constatado pelos horários. Quanto à referida igualdade entre funcionários também se poderá verificar que tal não tem sido levado em consideração, existe discrepância nas folgas, horários praticados.*

*Por fim, venho mais uma vez reforçar que não consigo conciliar a minha vida familiar com a minha vida profissional se não tiver um horário fixo, pois como poderão constatar os horários são feitos com poucos dias de antecedência, o que não me permite organizar o levar e buscar das minhas filhas às diferentes instituições de ensino e prestar-lhes os devidos cuidados. Vejamos, dia 3 de Agosto estive presencialmente na ..., S.A. e não existia horário para Setembro, apenas me foi dado a conhecer horário de 27 a 31 de Agosto; dia 22 do corrente mês fui contactada pelos Recursos Humanos onde me questionaram se já sabia o horário para Setembro disse que não, fui informada que iriam enviar por e-mail mas até agora ainda nada me foi comunicado... Como podem ver desta forma é impossível manter a vida familiar com a vida profissional, procurei a Vossa ajuda porque efetivamente preciso dela, hoje mais do que em qualquer outra altura, venho mais uma vez solicitar horário flexível de segunda a sexta- feira entre as 8.45h e as 18.30h."*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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."*

**2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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."*

**2.3.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do/a trabalhador/a, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

**2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível 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".

**2.3.2.** 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da



recepção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.3.3.** 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, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** 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.<sup>1</sup>

**2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º 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”.

**2.4.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º 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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.4.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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.

- 2.5.** 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 regime de 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 n.º 3 do artigo 56.º do CT. 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.
- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido de segunda a sexta-feira entre as 09:00h e as 18:30h, até que a criança perfaça os 12 anos de idade.

- 2.8.** Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.9.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.10.** O mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.11.** Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que subjacentes à necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa estão as preocupações já enunciadas na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.12.** Assim, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador

a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

- 2.13.** Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.

Com efeito, a empresa não clarifica os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.

- 2.14.** Neste contexto, não resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora quais os turnos/horários existentes naquele estabelecimento, quantos/as trabalhadores e trabalhadoras exercem as mesmas funções que a requerente, quantos/as são necessários/as por horário/turno e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento daquele serviço.

- 2.15.** Mais se refira que o pedido da trabalhadora integra-se no horário de funcionamento do estabelecimento, uma vez que o mesmo se encontra aberto ao público de segunda-feira a domingo, das 09:00h às 22:00h.

- 2.16.** Importa aludir para o facto de existir outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa por parte da ..., S.A..

- 2.17.** Não obstante o anteriormente exposto, importa esclarecer que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.
- 2.18.** Saliente-se 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 protecção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- 3.1.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE SETEMBRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.