

PARECER N.º 209/CITE/2019

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.

Processo n.º 1334/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 28.03.2019, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Técnica de Cardiopneumologia, a exercer funções naquele ...

1.2. O pedido da trabalhadora entregue em mão própria em 28.02.2019 pela trabalhadora, solicitou à entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(…), Técnica de (...) com o número mecanográfico (...), em regime de contrato individual de trabalho sem termo, a exercer funções no serviço de (...), da instituição que v.exa., superiormente preside, vem solicitar a concessão de um horário flexível, organizado nas seguintes condições:

a) nos dias úteis, segunda a sexta-feira;

b) com início às 8h00 e término às 16h00 –subtraído de 2 horas para gozo de licença de amamentação e enquanto esta perdurar.

Por forma a perfazer o período normal de trabalho de 40 horas/semanais.

A requerente, trabalhadora com responsabilidades familiares e parentais, fundamenta o seu pedido nos termos dos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, uma vez que:

- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. Como tal, a trabalhadora tem direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

- *Necessita de acompanhar a menor, (...) de oito semanas, que vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação (doc. n.º 1 e n.º 2), nomeadamente nas necessidades diárias, e no processo de desenvolvimento, uma vez que, não tem ninguém que possa ficar com a sua filha, pois o outro progenitor trabalha de segunda a sexta-feira e nos fins-de-semana numa empresa de eventos, o que dificulta o acompanhamento da menor, ficando a mesma sozinha caso não lhe seja concedido esse horário. Assim sendo, a trabalhadora não tem familiares ou terceiros que permitam dar-lhe apoio em termos de ficar com a menor a partir da sua hora de saída, nem ao fim-de-semana.*

- *O pai da menor não requereu esta modalidade de horário (embora a lei o permita) e, trabalha, não podendo colmatar estas exigências familiares.*

- *Reside em (...) a cerca de 65 km do local onde se encontra a exercer funções, demorando no percurso casa-trabalho mais de 50 minutos, o que dificulta o usufruto do direito de conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

Este pedido encontra-se integrado nas medidas de promoção do exercício da parentalidade e salvaguardado ao nível da Constituição da República Portuguesa (CRP), como no Código do Trabalho (CT), onde é preconizado o dever do empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [vide alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT], sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

Por conseguinte, dados os elementos acima referenciados e a grande dificuldade em conjugar o seu presente horário de trabalho

com as obrigações decorrente do acompanhamento da sua filha, a requerente para o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição Portuguesa, solicita a v.exa., a concessão do referido horário de trabalho que passe a vigorar a partir do dia 15/05/2019, data do término da licença parental inicial até a menor atingir 12 anos de idade. (...)"

1.3. Em 21.03.2019 a trabalhadora foi notificada via correio eletrónico da intenção de recusa, com os fundamentos que se transcrevem:

"(...) A ... de (...) teve conhecimento do pedido de flexibilidade feito pela ..., e da resposta da técnica Coordenadora (...), no dia 13/03/2019.

A ... concorda com a fundamentação da Técnica coordenadora. A aprovação deste pedido, e de mais três que acontecem em simultâneo, levará à insustentabilidade funcional do acesso a técnicas de (...) no serviço de (...). Para além da atividade assistencial ao doente em episódio de urgência, compromete-se igualmente o melhor acesso do doente na Via Verde Coronária, onde o tempo de diagnóstico está diretamente relacionado com o sucesso da atividade assistencial subsequente. O (...) presta acesso à VV Coronária para a população de (...) e para a população de (...). A carga horária que tem de ser assegurada pela equipa de TSDT no SU é:

	M	T	N	Reforço (dia)	total	absentismo	TOTAL
h/semana	42	42	84	40	208	20.8	268.8

Tendo em consideração que numa equipa de 6 elementos existem 4 elementos com pedido de flexibilidade de horário, o horário noturno e de fins de semana e feriados fica a ser assegurado pelos restantes 2 elementos. Face à distribuição dos postos de trabalho e dos turnos, estes dois elementos terão de assegurar 102 horas semanais (todas as noites, sábados a partir das 14h, e domingos o dia todo), o que significa uma carga horária semanal de 51h cada um. Em períodos

de absentismo programado (ex. férias), esta carga horária ficará apenas a ser assegurada por 1 elemento.

Face ao solicitado, e pelos motivos descritos acima, a (...) deixa de conseguir garantir a resposta assistencial 24h por dia aos doentes do SU e da VV coronária.

1.4. Do processo consta ainda a informação da Técnica coordenadora (...), com o seguinte teor:

"(...) Tomei conhecimento do pedido de flexibilidade de horário da ... de (...), mec. N.º (...), no dia 13 de fevereiro de 2019, que mereceu a minha melhor atenção (apesar do registo de entrada nos Recursos Humanos ser do dia 28/02/2019, a receção nas provas funcionais respiratórias foi no dia 13/03/2019). Face ao exposto compete-me informar o seguinte:

1. O serviço de Urgência funciona 24h por dia durante 365 dias por ano e conta com uma equipa de 6 ... de (...) para assegurar a realização de eletrocardiogramas da (...).

2. Estes colaboradores asseguram todas as situações urgentes e emergentes, pois dão apoio também à sala de (...) e à (...) sempre que a respetiva equipa o solicita;

3. O horário praticado neste serviço é de turnos: manhã (08:00h-14:00h), tarde (14:00h-20:00h), serão (20:00-24:00h), noite 00:00-08:00h) e reforço 11:00-19:00h). O turno de reforço é usado durante os dias e horas de maior afluência de doentes;

4. O regime de trabalho com horário flexível de segunda a sexta, especificamente das 08:00 horas às 16:00 horas, é incompatível com os horários por turnos que são praticados no serviço de urgência, concretamente na realização de Eletrocardiogramas no serviço (...).

5. Neste momento existem mais 3 pedidos de flexibilidade de horário, desta equipa, que não foram aceites pelos motivos acima referidos, mas que vão a recurso da CITE por as trabalhadoras não concordarem com a decisão;

6. Já foi concedida a esta trabalhadora isenção de noites excecionalmente até ao 1.º ano da criança, com o acordo desta e

dos restantes elementos da equipa, à semelhança do que já se concedeu a outras colaboradoras desta equipa que tiveram filhos;

7. A realização de apenas turnos da manhã (08h-14h) durante os dias da semana, implicaria um deficit de 10h por semana, uma vez que o contrato da colaboradora, até à data, é de 40h semanais, no entanto até setembro de 2019 esta colaboradora passará a fazer 35 horas semanais;

8. O horário proposto, considerando que o serviço funciona 24h por dia, de segunda a domingo, implicará uma sobrecarga horária de turnos da tarde aos restantes colaboradores e uma sobrecarga horária de turnos da noite e fim de semana a 2 colaboradores.

Não obstante, sou sensível ao pedido efetuado e gostaria de colaborar na melhor gestão do horário da colaboradora. Neste sentido e em face dos constrangimentos expostos, proponho que seja entregue atempadamente o horário de escala do marido da colaboradora para cada mês, por forma a melhor se adequar o seu horário, na medida do exequível.

Importa informar que no mapa de pessoal do (...), 2018, está prevista a contratação de 3 ... de (...). Esses pedidos de contratação já estão inseridos na plataforma e, assim que for desbloqueado o processo, os ... que forem admitidos serão de imediato integrados no serviço de (...), dando assim a possibilidade de transferência de serviço desta colaboradora.

1.5. Em 06.03.2019, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

"(...), em regime de contrato individual de trabalho sem termo, a exercer funções no serviço de (...), na instituição que V.exa., superiormente preside, vem pelo presente solicitar a aplicabilidade imediata do pedido efetuado em 28 de fevereiro do corrente ano para a atribuição de um horário de trabalho flexível, solicitado nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56.º e 57.º da lei n.º

7/2009 de 12 de fevereiro, uma vez que, após a apresentação do requerimento por parte da mesma, decorreram mais de 20 dias sem que v.exas., comunicassem uma eventual intenção de recusa do pedido, pelo que, de acordo com a alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, considera-se que o empregador aceitou o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, já que aquela norma dispõe que se o empregador não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido, se considera aceite pela entidade patronal o pedido efetuado pelo trabalhador nos seus precisos termos.

*Com efeito, tendo sido efetuado o pedido de horário flexível no dia 28 de fevereiro de 2019, deveria ter sido comunicada qualquer intenção de recusa por parte de v.exas., e a mesma teria que ocorrer impreterivelmente até ao dia 20 de março de 2019, pelo que, e de acordo com a norma da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, e como foi ultrapassado o prazo de 20 dias estatuido legalmente, entende-se que o pedido foi **AUTORIZADO**.*

*Daqui que se possa concluir que, em face do silêncio de v.exas., durante o prazo de 20 dias determinado por Lei, o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora requerente **foi autorizado, pelo que deverá produzir efeitos imediatos**, na sua versão original.*

Em face do exposto, solicita a v.exa., a aplicação com efeitos imediatos do horário apresentado pela requerente em 28 de fevereiro de 2019, uma vez que a sua pretensão se considera autorizada por falta de comunicação da intenção de recusa ao referido pedido.

(...)"

1.6. Do processo constam ainda os seguintes documentos:

- Comprovativo de entrega do email da intenção de recusa;
- Emails trocados entre a trabalhadora e o serviço de recursos humanos do ...;

- Informação dos recursos Humanos daquele ...
- Ofício da trabalhadora datado de 02.04.2019 enviado ao ..., com conhecimento da CITE;

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, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”

2.2. No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

2.3. 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”.

2.4. 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 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”.

2.6. 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.

2.7. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68.º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“ 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.”

2.8. E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

2.9. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e 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 de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.10. O artigo 56.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.11. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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”.

2.12. 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 receção 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.

2.13. 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.

2.14. 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.¹

2.15. 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”.

2.16. 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”.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.17. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. 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/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.21. No pedido efetuado pela trabalhadora, vem, esta solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, indicando que tal horário seja compreendido entre as 8h00 e as 16h00, pretendendo prestar trabalho de segunda a sexta-feira;

2.22. Fundamenta o seu pedido no facto de ter uma filha menor, com 8 semanas, indicando que o horário solicitado, vigorará a partir de 15.05.2019, data do término da licença parental inicial até à filha atingir 12 anos de idade.

2.23. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, esclarece-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.

2.24. E o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do 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.

2.25. Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e

termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

2.26. É pois competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada².

2.27. Naquele ... e, no serviço em concreto, existem os seguintes turnos:

- 08h00 – 14h00 (turno de 6 horas);
- 14h00 – 20h00 (turno de 6 horas);
- 20h00 – 24h00 (turno de 4 horas);
- 00h00 – 08h00 (turno de 8 horas);
- 11h00 – 19h00 (turno de 8 horas);

2.28. Após confrontar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, com os turnos existentes, verifica-se que a amplitude horária

² No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56.º e no n.º 3 do artigo 56.º conjugado com artigo 212.º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: “Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art.º 50.º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art.º 67.º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art.º 68.º, n.ºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este n.º 4 que “a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”. Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33.º e segs, 127.º, n.º 3, e 212.º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art.º 56.º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do n.º 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art.º 97.º do CT.”

diária apresentada pela trabalhadora (08h – 16h) apenas é enquadrável no 1º primeiro turno de 6 horas analisado.

2.29. Com efeito, a trabalhadora que se encontra contratualmente obrigada à prestação de um período normal de trabalho diário de 8 horas e de 40 horas semanais, nos termos em que o pedido é efetuado, ou seja, de segunda a sexta-feira, das 08h00 às 16h00, só lhe permite realizar um turno de 6 horas diárias e 30 horas semanais.

2.30. Por outro lado, a prática de outro horário dentro da amplitude apresentada pela trabalhadora desvirtuaria os turnos existentes naquele serviço.

2.31. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.32. No que concerne ao argumento invocado pela trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, em concreto, a aplicabilidade do disposto na alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, cumpre referir o seguinte:

2.32.1. A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa no dia 21/03/2019, decorridos 21 dias, ultrapassando o prazo legal estabelecido no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho;

2.32.2. Não obstante e, como se verifica do processo, o pedido efetuado pela trabalhadora, tal como apresentado, compromete o cumprimento do período normal de trabalho desta.

2.32.3. Refira-se ainda que, a aplicabilidade do horário nos precisos termos solicitados, poderá desvirtuar os turnos existentes, o que pode comprometer o normal funcionamento do serviço.

2.32.4. Neste sentido, afigura-se uma incompatibilidade entre a prática do horário solicitado e o normal funcionamento daquele serviço.

2.33. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 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. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, que lhe permita respeitar o período normal de trabalho semanal a que está contratualmente obrigada.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.