

PARECER n.º 664/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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 4651/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 06.11.2019 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ENFERMEIRA, a exercer funções no Serviço de ..., do

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 06.11.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

" (...)

"venho por este meio solicitar flexibilidade de horário, ao abrigo do disposto no art.º 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12/02. Com efeito, a sustentabilidade do meu pedido assenta no facto de necessitar de adequar o meu horário de trabalho ao necessário acompanhamento que tenho que fazer aos meus filhos menores, de tenra idade, e com quem vivo em comunhão de mesa e habitação (Cfr. documento n.º 1), a saber: ..., com 5 anos de idade, ..., a perfazer 3 anos no próximo mês de Novembro, e ..., nascido a 25/01/2019 (Cfr. documentos ns.º 2 a 4 ao diante juntos). Pois que, na verdade, não disponho de suporte familiar que me permita, nomeadamente, a deslocação dos mesmos para o estabelecimento de ensino frequentado, em pré-escolar, de segunda a sexta-feira, das 7h30 às 19h30 (Cfr. documento n.º 5 ao diante junto). É que, atento o facto do meu

marido laborar em ..., com sede na cidade de ..., e prestar serviço quer nessa cidade, quer noutras em vários distritos do país, em horário de trabalho compreendido de segunda feira a sábado (Cfr. documento n.º 6 ao diante junto) tal significa que, maioritariamente, o mesmo nunca se encontra em casa em horário que lhe permita quer Pois que, na verdade, não disponho de suporte familiar que me permita, nomeadamente, a deslocação dos mesmos para o estabelecimento de ensino frequentado, em pré-escolar, de segunda a sexta-feira, das 7h30 às 19h30 (Cfr. documento n.º 5 ao diante junto). É que, atento o facto do meu marido laborar em ..., com sede na cidade de ..., e prestar serviço quer nessa cidade, quer noutras em vários distritos do país, em horário de trabalho compreendido de segunda feira a sábado (Cfr. documento n.º 6 ao diante junto) tal significa que, maioritariamente, o mesmo nunca se encontra em casa em horário que lhe permita quer a entrega quer a recolha dos referidos menores junto do identificado estabelecimento de ensino. Assim, pelo exposto, não me resta senão, perante Vs. Exas., invocar a clara necessidade que tenho de conjugar o meu horário de trabalho com as necessidades dos meus filhos, a fim de poder conduzi-los à escola antes de iniciar o meu horário de trabalho, bem assim, a fim de conseguir recolhê-los antes da hora de fecho escolar, com o que se justifica assim a minha pretensão de trabalho em regime de horário flexível. Nessa medida, o horário laboral compatível com o horário escolar seria o período das manhãs, permitindo assim o início da prestação de serviço pelas 8h, e sempre com término antes das 19h. Outrossim, face ao facto de o meu marido trabalhar aos sábados, e os meninos terem atividades extracurriculares durante esse dia, restando apenas e só o dia de domingo para o necessário repouso e reunião familiar de todos os elementos da família, venho também solicitar perante V. Exas. que o meu horário de trabalho seja estabelecido de segunda a sexta feira. Mais indico que, pretendo que o regime de trabalho flexível ora solicitado vigore durante o período de tempo legalmente aplicável, como seja, até os menores supra identificados perfazerem 12 anos de idade (neste caso, tendo por referência a idade do mais novo dos três), conquanto, não haja qualquer alteração na prestação laboral do meu marido, do que, por certo, darei o respetivo conhecimento se assim suceder. Por último, apresento a minha disponibilidade para qualquer esclarecimento".

- 1.3.** A 31.10.2019 a trabalhadora foi notificada via e-mail, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“

“Neste momento a funcionária em causa está com horário de amamentação com isenção de noites. Mesmo assim, tem sido feito um esforço, por parte do serviço de ajudar no sentido de ir de encontro às necessidades provocadas pelo horário do marido. Lembramos que o pedido de flexibilidade, ao abrigo de filhos menores, não deve ser um pedido de horário rígido e este deve sempre ser partilhado entre o pai e a mãe. Iremos proceder como temos procedido até à presente data permitindo que a funcionária execute as trocas necessárias para que seja possível equilibrar a vida profissional com a familiar. Para o Serviço de ... o facto de existirem profissionais com pedido de horário fixo põe em causa a cobertura de assistência qualificada aos utentes com necessidade de O funcionário da área da saúde tem obrigações sociais de grande relevo. Lembramos que qualquer pedido de flexibilidade de horário deve ser validado anualmente. Esta situação vai ser reportada a Sra. Enfermeira Diretora e solicitada a transferência de serviço onde seja possível a compatibilidade de horário solicitado.”

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, que sucintamente se transcreve:

(...)

“Antes demais, e ainda que do duto despacho em causa não resulte expressamente a intenção de recusar o meu pedido ou qualquer fundamento para aquela “suposta” intenção, concluindo-se pelo “encaminhamento” do assunto em análise para transferência de serviço (ignorando-se à data se tal pedido se encontra “ainda” em análise), à cautela, aprez aqui refutar os “argumentos” esgrimidos naquele “despacho. Com efeito, desde logo, por economia processual, dou por reproduzida toda a exposição factual descrita no meu pedido, nomeadamente, no que concerne à sustentabilidade do mesmo, cujo deferimento aqui reitero. De facto, a pretensão de fazer valer um direito que me assiste, como trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do disposto no art.º 56.º da lei n.º 7/2009, de 12/02, não poderá ser sacrificada em função da obrigação social da minha profissão, a qual, como é óbvio, bem compreendo, respeito e valorizo. Não será, por certo apanágio desta instituição o sacrifício dos meus deveres parentais em detrimento de outros, ainda de que igual (mas não superior) valor. De resto, em momento algum,

ao contrário do referido no despacho a que respondo, o meu pedido se traduziu num horário rígido, pois que, deixei bem clara a indicação de horário alargado das 8h às 19h, dentro do qual, poderá ser encontrado o horário que mais se adequa às necessidades referentes às minhas responsabilidades familiares (por impedimento do meu marido, face à sua posição de categoria profissional única na empresa, em gozar de horário flexível) e às necessidades de serviço hospitalar. Sendo que, com o devido respeito, mais se dirá que que o meu pedido de flexibilidade, inserindo-me em unidade com mais 60 elementos, em momento algum coloca em crise o funcionamento da ..., e dos seus pacientes, pois que, sempre poderei continuar a desempenhar as minhas funções dentro do horário sugerido sem que crie qualquer constrangimento ao funcionamento daquela unidade (tanto é que, nem se descortina, sequer, no despacho em causa, qualquer indicação concreta e fundamentada de uma tal hipotética situação). De igual modo, não será o horário de amamentação, neste momento em vigor, também causa de exclusão do mesmo pedido, até porque, além do mesmo ter limite temporal próximo (sendo que, findo o mesmo mais se impõe a necessidade imperiosa do horário flexível), acresce que, não há qualquer incompatibilidade entre os horários em causa, sendo, facilmente compatibilizado um e outro (sem prejuízo de, com a entrada em vigor do presente pedido, se autorizado como se requer, abdicar do horário de amamentação). Por outro lado, não poderá ser sustentação suficiente à pretensa "recusa" o facto de serem permitidas as "trocas" de horário, pois, na verdade não poderá escudar-se o Hospital na vontade de terceiros, na medida em que não cabe ao Hospital a decisão de tais "trocas", as mesmas não dependem de si mas sim de terceiros que, anuem ou não, à solicitação do Colega Enfermeiro. Razão pela qual não posso fazer depender a assistência familiar aos meus 3 (três) filhos, de tenra idade, da oportunidade de conseguir realizar tais "trocas" (que mensalmente são em número quase idêntico, veja-se, p. Ex., o horário de novembro que, em 3 semanas de trabalho tenho escalonado 7 manhãs e 5 tardes). Por último, e sem prejuízo de tudo quanto supra exposto, compaginado com a fundamentação do pedido oportunamente apresentado, apraz aqui referir que não me oponho a uma proposta de transferência de serviço, com efeitos imediatos à data do deferimento da flexibilidade de horário pretendida, para o que solicito a devida celeridade; sendo que, por último, mais saliento que, um tal horário flexível poderá ser compaginado com a dispensa do horário de amamentação. Sem outro assunto de momento, antecipadamente grata pela atenção

dispensada, endereço os melhores cumprimentos e subscrevo-me, apresentando como sempre a minha disponibilidade para qualquer esclarecimento adicional."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** 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 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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”.
- 2.3** 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.
- 2.4** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o

Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

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 68º 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.”

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.”*

- 2.8** 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.

- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de₇

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.

2.9.1 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”.

2.9.2 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 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.

2.9.3. 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.

2.9.4. 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.¹

2.10 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”.

2.10. 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”.

2.10.2. 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.

¹

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

2.11. 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.

2.12 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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.13 No contexto descrito, a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível:

“Nessa medida, o horário laboral compatível com o horário escolar seria o período das manhãs, permitindo assim o início da prestação de serviço pelas 8h, e sempre

10

com término antes das 19h. Outrossim, face ao facto de o meu marido trabalhar aos sábados, e os meninos terem atividades extracurriculares durante esse dia, restando apenas e só o dia de domingo para o necessário repouso e reunião familiar de todos os elementos da família, venho também solicitar perante V. Exas. que o meu horário de trabalho seja estabelecido de segunda a sexta feira. Mais indico que, pretendo que o regime de trabalho flexível ora solicitado vigore durante o período de tempo legalmente aplicável, como seja, até os menores supra identificados perfazerem 12 anos de idade (neste caso, tendo por referência a idade do mais novo dos três), conquanto, não haja qualquer alteração na prestação laboral do meu marido...”

- 2.14** 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.
- 2.15** 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.
- 2.16** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:

"Mesmo assim, tem sido feito um esforço, por parte do serviço de ajudar no sentido de ir de encontro às necessidades provocadas pelo horário do marido. Lembramos que o pedido de flexibilidade, ao abrigo de filhos menores, não deve ser um pedido de horário rígido e este deve sempre ser partilhado entre o pai e a mãe. Iremos proceder como temos procedido até à presente data permitindo que a funcionária execute as trocas necessárias para que seja possível equilibrar a vida profissional com a familiar. Para o Serviço de ... o facto de existirem profissionais com pedido de horário fixo põe em causa a cobertura de assistência qualificada aos utentes com necessidade de"

2.17 Ora, a entidade empregadora limitou-se a afirmar que este pedido de horário flexível, põe em causa a cobertura de assistência qualificada aos utentes com necessidade de ..., no entanto, não cuidou concretizar neste serviço em concreto, qual o número de enfermeiros/as para dar a resposta necessária e adequada em termos de cuidados de saúde, não cuidou assim, particularizar as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos.

2.18 De facto a intenção de recusa enfatiza sobretudo a existência um grande défice de enfermeiros, no entanto, essa referência é feita em relação ao ..., na sua generalidade, e não particularmente em relação a este serviço, tão pouco a respetiva distribuição pelos períodos de funcionamento do serviço: manhã, tarde e noite, bem como não logra demonstrar qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, assim, não percebemos quais os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora, pelo que não estão assim demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do em apreço.

- 2.19** Por outro lado, é de considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.20** É ainda importante não esquecer que é a competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.21** A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem se fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - “Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no

respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.

- 2.22** Mais se diga, que quando a entidade empregadora, solicita, um aperfeiçoamento do pedido à requerente, referindo, que o pedido submetido, não se reconduz a um verdadeiro horário flexível, tal, entendimento não decorre da lei, nem da jurisprudência, senão atente-se ao conceito de horário flexível, vertido no duto 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, que: - "(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º, n.º 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."
- 2.23** Mais recentemente também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: "Apesar do horário solicitado ter horas 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 filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível."
- 2.24** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do Serviço de ... de ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** 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 ..., ENFERMEIRA, com responsabilidades familiares.
- 3.2.** 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, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, 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 4 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) e da

C

O

15

M RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

F

E

D