

PARECER N.º 179/CITE/2020

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 1039-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 02.03.2020, por correio registado com aviso de receção, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ...

1.2. A 31.01.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«Exmos. Senhores

Na sequência de conversa havida em tempo com a gerente da ..., serve a presente para solicitar a V. Exas.:

No seguimento do meu pedido, conforme consta da carta acima mencionada, venho novamente solicitar a alteração do meu horário de trabalho pelo período enquanto estiver a amamentar a minha filha, para um único horário, compatível com a minha atividade profissional e familiar, com a dispensa para amamentação das 17 às 19 horas, exercendo funções das 10 às 17 horas ao abrigo dos artigos 56.º a 60.º do Código do Trabalho.

Subscrevo-me com consideração,

...

Posteriormente enviarei a V. Exas. o documento referente à amamentação».

1.3. A 19.02.2020, a entidade empregadora entregou, em mão própria à trabalhadora, a intenção de recusa, nos termos abaixo transcritos:

«Exma. Colaboradora.,

Vimos, pelo presente meio, e nos termos plasmados no número 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as subsequentes alterações, na sequência da receção, no dia 31 de janeiro de 2020, do seu pedido de alteração de horário de trabalho para regime de horário flexível, informá-la e comunicar-lhe o seguinte:

De acordo com o pedido formulado, é agora (e uma vez que desde 12 de setembro de 2019 que beneficia de horário de trabalho em regime flexível com dispensa de trabalho em horário noturno) sua pretensão beneficiar de um novo horário de trabalho em regime flexível em horário fixo, com início às 10 e termo às 19 horas, e, subentende-se, intervalo de uma hora para descanso. O horário de trabalho em regime flexível agora pretendido vigorará, de acordo com a sua pretensão, enquanto perdurar a amamentação da sua filha, nascida em novembro de 2018.

Assim, após análise ponderada do pedido formulado, a ... vem, pelo presente meio, comunicar-lhe ser sua intenção recusar o pedido de atribuição de horário de trabalho em regime flexível nos moldes pretendidos fundamentada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Para tanto, e desde logo, a empresa teve em consideração que:

a) Em 16 de julho de 2019 (data de regresso ao exercício de funções após o gozo da licença de maternidade), a seu pedido, foi-lhe concedida a dispensa para amamentação. a gozar em dois períodos distintos, de uma hora cada, ao início e fim do período normal de trabalho diário;

b) Em 8 de julho de 2019, por correio eletrónico, foi-lhe comunicado que, de forma a melhor poder conciliar a sua vida profissional com a familiar e pessoal, sempre que lhe fosse atribuído o turno da tarde (com início às 13 e termo às 22 horas), poderia usufruir, em querendo, daqueles períodos de dispensa para amamentação (de duas horas por dia) ao final do período normal de trabalho diário, permitindo que o turno em causa terminasse pelas 20 horas, o que foi por si recusado;

c) Em 12 de agosto de 2019, foi-nos comunicado por V. Exa., por carta datada de 9 de agosto de 2019, ser sua pretensão beneficiar de horário de trabalho em regime flexível, com dispensa de trabalho noturno (entre as 20 horas de um dia e as 7 do dia seguinte);

d) Tal pedido foi aceite pela empresa, sendo que, desde o dia 12 de setembro de 2019, o horário de trabalho (em regime de turnos e com folgas rotativas) que lhe tem vindo a ser atribuído é o seguinte:

- Turno 1: das 10 às 19 horas (com dispensa para amamentação em dois períodos diários, um ao início e outro ao fim do horário de trabalho diário, pelo que o turno tem início pelas 11 e termina pelas 18 horas;

- Turno 2: das 11 às 20 horas (com dispensa para amamentação em dois períodos diários, um ao início e outro ao fim do horário de trabalho diário, pelo que o turno tem início às 12 e termina pelas 19 horas),

Ambos com um intervalo de descanso de uma hora.

e) À época, atendendo a que não havia concretizado o prazo pretendido, dentro do limite legal aplicável, para a atribuição de horário de trabalho em regime flexível com dispensa da prestação de trabalho em horário noturno, tal como previsto na alínea a) do número 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, foi-lhe solicitado que esclarecesse tal questão, o que ainda não efetuou até à presente data.

Assim, e tal como decorre do exposto, a ... tudo tem feito para, no quadro das suas solicitações e do bom funcionamento da empresa e do estabelecimento comercial a que está afeta para gerir de forma equilibrada a organização dos horários de trabalho de todos os seus trabalhadores (incluindo dos horários de trabalho que lhe são atribuídos), promovendo o direito à conciliação da profissão com a vida familiar.

Porém, no caso ora em apreço, a ... vê-se impedida de assentir ao pedido formulado, porquanto o regime de horário flexível no período compreendido entre as 10 e as 19 horas, com dispensa para amamentação entre as 17 e as 19 horas, coloca em causa o funcionamento da empresa, em geral, e da loja a que V. Exa. está afeta, em particular. Com efeito, e tal como é do seu conhecimento, a loja da ... encontra-se situada no ..., em ..., com o horário de funcionamento das 10 às 22 horas, de segunda-feira a domingo.

De forma a assegurar o pleno funcionamento da loja, os horários de trabalho dos trabalhadores que desempenham as funções de ... — como é o caso de V. Exa. —, são organizados em turnos rotativos, com os seguintes horários:

- Das 10 às 14 horas e das 15 às 19 horas (turno da manhã);

- Das 13 às 17 horas e das 18 às 22 horas (turno da tarde).

Excecionalmente, considerando as necessidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, nos casos em que as trabalhadoras se encontram a amamentar e dispensadas de trabalhar em período noturno (cf. al. c) do n.º 1 do artigo 60.º do Código do Trabalho), a ... criou um turno adicional, de carácter excecional:

- Das 11 às 20 horas, de segunda-feira a domingo (sendo que, no caso de V. Ex., dada a dispensa para amamentação, o turno termina uma hora mais cedo, às 19 horas).

A equipa da loja é, no que aos trabalhadores que desempenham as funções de ... se refere, em que V. Exa. se integra, constituída por nove trabalhadores, divididos em três subequipas, de três trabalhadores cada.

Os horários de trabalho das referidas subequipas são, assim e conforme se referiu supra, organizados em turnos rotativos, em função do horário de funcionamento da loja e assegurando a rotatividade dos descansos semanais de todos os trabalhadores.

O bom funcionamento da loja implica que, em cada turno, se encontrem ao serviço, no mínimo, três trabalhadores com as funções de ..., sendo que, no caso do turno da tarde, por se tratar de um horário com um número mais elevado de afluência de clientes, tal número de elementos é imprescindível.

No presente momento, e desde janeiro de 2018, a loja já detém uma trabalhadora com regime de horário de trabalho em regime flexível, a qual desempenha funções no turno da manhã (entre as 10 e as 19 horas, com dispensa para amamentação no período compreendido entre as 17 e as 19 horas, de segunda a sexta-feira, e descanso semanal aos sábados e domingos). Além do pedido formulado por V. Exa., que consiste, em geral, na atribuição daquele mesmo horário de trabalho diário (ainda que se mantenha o regime das folgas rotativas), a ... recebeu ainda, no dia 12 de fevereiro de 2020, o pedido de atribuição de trabalho em regime de horário flexível de uma terceira trabalhadora, que manifesta pretender o mesmo horário de trabalho diário (das 10 às 19 horas, sendo que a mesma está também a beneficiar da dispensa para amamentação, gozando os dois períodos ao final do horário de trabalho, que, por conseguinte, termina pelas 17 horas).

Ora, em face de tal realidade, no caso de atribuição de trabalho em regime de horário flexível a V. Exa. e, bem assim, à última trabalhadora mencionada, a ... verificaria um excesso de funcionários no turno da manhã (designadamente no período compreendido entre as 10 horas e as 17 horas, uma vez que todas as trabalhadoras estão a beneficiar de dispensa para amamentação, sendo pretendido o mesmo horário, das 17 às 19 horas). Com efeito, tal turno contaria com as três trabalhadoras e, bem assim, com os trabalhadores que são escalados para tal turno.

Ou seja, no período compreendido entre as 10 e as 17 horas, a loja contaria com um total de quatro ou cinco trabalhadores, excedendo consideravelmente as necessidades da empresa no mesmo, porquanto se regista uma menor afluência de clientes; enquanto que, no turno da tarde e, sobretudo, no período após as 17 horas e até às 22 horas, em que se verifica uma maior afluência de clientes e em que os

trabalhadores têm de desenvolver uma vasta panóplia de tarefas, que vão desde a assistência ao cliente e efetivação das vendas, à manutenção e limpeza do espaço; à ...; ao fecho de caixa e contagem de valores; ao encerramento da loja, etc.), a loja teria apenas ao serviço, no máximo, um total de dois trabalhadores. Ora, tal número é manifestamente insuficiente e acarreta prejuízos consideráveis para a empresa, que não consegue dar resposta às necessidades de funcionamento da loja, nem às solicitações dos seus clientes.

A aceitação do pedido de atribuição de trabalho em regime de horário flexível formulado por V. Exa. (e, bem assim, pela terceira trabalhadora supra mencionada), implicaria ainda, e no quadro do acima exposto, que os demais trabalhadores ficassem unicamente adstritos ao turno da tarde, das 13 às 22 horas, com intervalo de descanso de uma hora (turno não pretendido por qualquer das trabalhadoras, sendo que os demais trabalhadores têm também responsabilidades familiares, que, no processo de organização dos tempos de trabalho, a empresa não pode deixar de atender, nem descurar).

O contrato de trabalho celebrado com os trabalhadores afetos à loja tem, na sua essência, o regime de trabalho por turnos rotativos. Tal essência seria afastada no quadro do pedido por si pretendido, pois que implicaria que os demais trabalhadores vissem, necessária e forçosamente, afetados os seus turnos, o que acarretaria consequências nefastas para as suas vidas pessoais e familiares. A ... não pode, do ponto de vista legal e contratual, atribuir a qualquer trabalhador apenas um turno (no caso, o turno da tarde), pois que, nessa circunstância, o horário de trabalho passaria a ter um horário fixo, e não por turnos rotativos.

Assim sendo, e por questões relativas ao bom funcionamento da loja, a ... não pode assentir ao pedido formulado por V. Exa., nos termos plasmados no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Poderá V. Exa., querendo, no prazo de cinco dias a contar da receção da presente comunicação, apresentar uma apreciação sobre os motivos invocados para a intenção de recusa. Findo tal prazo, a empresa remeterá o processo para apreciação da entidade competente (CITE — Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego), para que esta emita parecer sobre o assunto conforme determina o número 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos.

Com os nossos melhores cumprimentos,

A Administração».

1.4. A trabalhadora/requerente não realizou qualquer apreciação.

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 («Atribuições próprias e de assessoria»): «d). *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos*».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, 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».*

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

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos 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.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

2.7. 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. 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 do artigo 56.º/2 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».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 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 descanso não superior a duas horas».

2.12. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. 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 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 artigo 56.º/3 do CT.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

2.14. 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.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, 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.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído um horário de trabalho no turno 1, isto é, das 10 às 19 horas.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de este ser o horário que melhor se compatibiliza com a assistência inadiável que precisa de prestar à sua filha de oito meses, a quem amamenta.

2.18. O prazo do pedido é por termo indeterminado, isto é, enquanto o procedimento de amamentação da filha se mantenha.

2.19. Com todos os demais requisitos formais reunidos, considera – esta Comissão – que é possível inferir que a trabalhadora vive em comunhão de mesa e de habitação com a menor, a partir do momento em que a amamenta.

2.20. A intenção de recusa do empregador assenta nos seguintes motivos:

- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa;

- Alegada violação do princípio da igualdade;
- Alegada fixação de horário via pedido ora em análise.

2.21. A primeira alegação é vaga e genérica, não consubstanciando os requisitos de fundamentação exaustiva a que obriga o art.º 57.º/2 do CT para se considerarem as exigências imperiosas do funcionamento da empresa como motivo aceitável para recusar o pedido de trabalho em regime de flexibilidade horária ora em análise.

2.22. Com efeito, o empregador alega um conjunto de factos cuja conclusão a que conduzem não logra demonstrar.

2.23. Ora, atente-se à situação: o estabelecimento funciona sete dias por semana, das 10 às 22 horas. Existem dois turnos habituais (n.º 1 – manhã e n.º 2 – tarde), e foi criado um terceiro (das 11 às 20 horas) «de carácter excecional», «nos casos em que as trabalhadoras se encontram a amamentar e dispensadas de trabalhar em período noturno». A equipa em que a requerente se encontra integrada é constituída por nove membros divididos em três grupos de três pessoas cada, todas com as mesmas competências.

2.24. Sendo os turnos rotativos, não compreende - esta Comissão - como é que, mesmo com três funcionárias lactantes, não é possível ao empregador concertar horários que atendam às suas necessidades, que, por serem especiais, merecem do legislador uma discriminação positiva.

2.25. Desta forma, considera-se improcedente o primeiro motivo alegado pelo empregador para os efeitos em análise no presente parecer.

2.26. A segunda alegação parte de pressupostos errados. Com efeito, quando o artigo 13.º da Lei Fundamental portuguesa enforma o princípio da igualdade, que daí transborda para os ramos do Direito infra constitucionais, de entre os quais o laboral, a mensagem essencial a reter é que o que/quem é igual deve

ser tratado da mesma forma; e que o que/quem é diferente deve ser tratado de forma diferenciada.

2.27. No caso vertente, as três trabalhadoras mencionadas pelo empregador na sua intenção de recusa (... , ... e ...) encontram-se em pé de igualdade, já que todas são lactantes.

2.28. Logo, as três trabalhadoras lactantes devem ser diferenciadas dos demais seis colegas devido à especial situação em que se encontram.

2.29. Assim sendo, e independentemente do acordo a que o empregador tenha chegado com a funcionária ... tendo em vista o pedido de flexibilidade horária desta, aquele deve também chegar a acordo, quer com a trabalhadora ora requerente, quer com a funcionária ...

2.30. Pelo que também o alegado neste ponto pelo empregador improcede para os efeitos em vista neste processo.

2.31. Questão diferente, e que ambas as partes parecem confundir no pedido de flexibilidade horária ora em análise, é o gozo da dispensa para amamentação a que se refere o artigo 47.º do Código do Trabalho.

2.32. Dispõe este preceito que «a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação» (n.º 1) e que «a dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador». (n.º 3).

2.33. Daqui resulta claro que nenhuma das partes pode, unilateralmente, dispor como deve esta dispensa ser gozada, pelo que empregador e trabalhadora terão sempre de chegar a um entendimento neste assunto. Na

falta de acordo, a dispensa para amamentação deve ser gozada uma hora ao início da jornada de trabalho e outra no final.

2.34. Mais se informa que a lei só obriga à apresentação de declaração médica a partir do momento em que a amamentação se prolongue para além do primeiro ano da criança – cf. artigo 48.º/1 *in fine* do CT.

2.35. Quanto aos artigos 58.º a 60.º do Código do Trabalho, invocados pela trabalhadora requerente no pedido que submete ao empregador, cumpre-nos referir que a dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho a que alude o artigo 58.º não é aplicável ao caso ora em apreço, uma vez que a requerente trabalha por turnos rotativos.

2.36. Sobre a dispensa de prestação de trabalho suplementar a que se refere o artigo 59.º do mesmo diploma, não se afigura – em parte alguma do processo – que esta seja sequer uma questão em causa.

2.37. Em relação à dispensa de prestação de trabalho em período noturno sobre a qual dispõe o artigo 60.º, quer se tivesse em consideração o desejado pela trabalhadora em termos de dispensa para amamentação, quer se considerasse apenas a regra geral aplicável (de uma hora ao início e outra ao final do dia de trabalho já mencionada), tendo em conta os turnos praticados pelo empregador, nunca a lactante se encontraria na loja entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte.

2.38. Sobre o alegado pelo empregador, de que o pedido da trabalhadora consubstancia um horário fixo e não flexível, é entendimento desta Comissão que – tendo em conta o objetivo para o qual este regime de horário de trabalho foi criado (conciliação trabalho/família para trabalhadores/as responsáveis por menores de 12 anos) –, para pessoas que trabalhem por turnos e que se encontrem na situação prevista para gozar deste direito, o mesmo só se tornará efetivo através da fixação de um turno.

2.39. Este entendimento da CITE procura acautelar, quer o direito do empregador ao normal funcionamento da organização (porquanto o pedido de flexibilidade horária só será válido se recair sobre um turno previamente existente), quer o direito do/a trabalhador/a com menor/es a cargo (na medida em que tenha a previsibilidade necessária à conciliação trabalho com família).

2.40. A este propósito, importa referenciar 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 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'*.

2.41. Na mesma linha, também o Tribunal da Relação de Évora^[1] se pronunciou em situação semelhante, referindo que, *'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 cinco anos. E esta é a essência da definição de horário flexível'*.

[1] Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

2.42. Pelo que também esta alegação improcede para os efeitos em análise neste processo.

2.43. Saliente-se, por fim, 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 no artigo 59.º/1/b) da CRP, 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 desfavorável 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. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a 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.

APROVADO EM 18 DE MARÇO DE 2020 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS
AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL
E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.