

PARECER N.º 253/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 1931-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 14.04.2020, 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 11.03.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificado, conforme a seguir se transcreve:

«Exmos.

Eu, ..., trabalhadora desta empresa desde 01/03/2003, fui recentemente mãe. Sucede que o horário de encerramento do infantário (19 horas), não é compatível com o trabalho no turno da tarde (14-22 horas).

Assim sendo, nos termos dos artigos 56.º e 57.º, da Lei 07/2009, venho pela presente solicitar a flexibilidade de horário de trabalho por um período de dois anos.

Nesta conformidade, solicito a elaboração e a fixação de horário de trabalho entre as 9 e as 18 horas, de acordo com a organização de horário de trabalho que considerem mais adequado, de modo a poder prestar acompanhamento ao meu filho.

O meu marido trabalha por turnos fixos 14-22 horas, não podendo ser suporte nesta fase, e não possuo outra ajuda familiar que me auxilie a cuidar do menor na sua recolha no infantário até às 19 horas.

Dispõe a Diretiva 2010/118/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/134/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados-membros na adoção de medidas 'C) no sentido de

melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União.

Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os princípios fundamentais do Estado, como é o caso do artigo 9.º, sob a epígrafe 'Tarefas fundamentais do Estado': 'b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático'. Plasmado no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º, sob a epígrafe 'Família': '1-A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros, e, o artigo 88.º, sob a epígrafe 'Paternidade e maternidade': '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'..

Nestes termos, solicito que a ... me possa proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

Aguardo diferimento,

...».

1.3. A 30.03.2020, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, nos termos abaixo transcritos:

«Exma. Sra.,

Na sequência do pedido endereçado por V. Exa. à ... para desempenhar as suas funções em regime de horário flexível, vimos pela presente, e nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57º, n.º 2, do Código do Trabalho, apresentar a nossa recusa, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos que doravante se expõem.

Em termos preliminares, importa referir que, no pedido dirigido a esta Empresa, V. Exa. não logrou cumprir com o disposto no artigo 57.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho, uma vez que apenas dirigiu à ..., por escrito, o pedido de horário flexível, sem

comprovar que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação, o que sempre se afigura legalmente devido e deverá V. Exa. comprovar.

(Sem prescindir, e analisando a alteração solicitada a esta Empresa, V. Exa. exerce funções de '...', na ... sob a autoridade e direção desta Empresa, desde 1 de março de 2003, com a categoria profissional de '...').

As funções que V. Exa. exerce encontram-se, de forma intrínseca e funcionalmente afetas aquele que é o próprio sistema de atividade da Empresa e ao planeamento da sua atividade de produção, senão vejamos.

O funcionamento da Empresa visa assegurar a continuidade da produção durante o seu período de laboração, a qual apenas pode ser salvaguardada através da necessária organização do tempo de trabalho dos trabalhadores da Empresa.

Na verdade, no seio da organização do tempo de trabalho da ..., todos os trabalhadores se encontram inseridos em equipas com determinado número fixo de elementos, dos quais se espera o desempenho de funções concretas, em determinado momento da cadeia de produção.

No que à ... concerne, a Empresa conta com uma equipa de ... que se distribui pelos dois horários desta ... Estes horários são os seguintes:

	<i>Horário de Trabalho</i>	<i>Intervalo de Descanso</i>
<i>Horário 1</i>	<i>6-14</i>	<i>10:30-11</i>
<i>Horário 2</i>	<i>14-22</i>	<i>18:30-19</i>

V. Exa., bem como os restantes ... da ... praticam os dois horários. Os ... desta ... têm liberdade para, entre eles, acordar qual o horário que melhor se ajusta às suas necessidades, sendo que, quando não há acordo, os trabalhadores mudam de horário no final do mês.

É importante salientar que não existem, na ..., trabalhadores que sejam ..., na ... que desempenhem funções fora dos horários de trabalho acima mencionados.

Sucede que V. Exa solicitou à Empresa a atribuição de um horário flexível, pelo período de dois anos, entre as 9 e as 18 horas de cada dia, 'de acordo com a organização de horário de trabalho que considerem mais adequado'.

Ora, tendo por referência o pedido que V. Exa. dirige à Empresa, quando comparado com a organização do trabalho e da ..., na qual V. Exa. se encontra inserida, é por demais evidente a dissonância que existe entre ambos, bem como a falta de verificação dos requisitos legais necessários para que a ... possa deferir o pedido de horário flexível.

Com efeito, V. Exa. afirma — pelo menos formalmente — dirigir à ... um pedido de horário flexível, quando na verdade, e em termos materiais, pretende, outrossim, que lhe seja atribuído um horário de trabalho fixo, sem que a Empresa tenha qualquer margem na conformação do mesmo, contrariamente ao que afirma.

Neste sentido, o pedido formulado por V. Exa. não é apto a cumprir a previsão legal que atribui aos trabalhadores o direito de solicitarem às suas entidades empregadoras um pedido de horário flexível.

Senão vejamos: nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível. Entende-se por horário flexível, nos termos do n.º 2 do mesmo preceito, 'aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário' — ou seja, o trabalhador pode sugerir uma hora de início e outra de fim, sendo o horário fixado dentro daqueles limites pelo empregador, de acordo com as suas necessidades.

Na verdade, a razão de ser de tal disposição bem se percebe: permitir ao trabalhador indicar as horas de início e fim do seu período normal de trabalho, tendo em conta as suas responsabilidades familiares, sem que nunca seja retirado ao empregador o poder de direção de que dispõe, aí se incluindo o de fixar o horário de trabalho do trabalhador, atendendo àquelas que são as necessidades da Empresa.

Sem embargo, aquilo que V. Exa. fez na sua comunicação à Empresa foi inverter este procedimento legalmente prescrito e definir unilateralmente o seu horário de trabalho, esvaziando o efeito útil do direito da ..., enquanto entidade empregadora, de definir o horário de trabalho de V. Exa., em prejuízo do disposto no n.º 3, do artigo 56.º do Código do Trabalho.

A concretização do pedido de atribuição de horário flexível, nos termos unilateralmente definidos por V. Exa. colide diretamente, ou melhor, elimina por completo o direito do empregador em participar na elaboração do seu horário de trabalho, sendo certo que apenas o empregador tem esta prerrogativa e não a perde quando está em causa um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, bem pelo contrário (cf. artigos 212.º e 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho).

Em boa verdade, V. Exa. requereu a atribuição de um horário de trabalho que nada tem de flexível, antes determinando aquele período com margens demasiado apertadas, sobretudo atendendo ao período de trabalho diário e semanal que lhe cabe prestar.

Neste sentido, ao propor que o seu horário de trabalho seja fixado entre as 9 e as 18 horas, sendo certo que terá um intervalo de descanso, no máximo após a prestação de

cinco horas de atividade (cf. artigos 56.º, n.º 4 e 213.º, ambos do Código do Trabalho), o que resta à ... para fixar não é mais do que o momento em que terá lugar o intervalo de descanso de V. Exa.

Tendo por referência o exposto, a proposta realizada por V. Exa., tal como se encontra (configurada, não pode ser aceite pela ..., pois sempre retiraria eficácia ao poder de direção da Empresa, que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (cf. artigos 198.º e 212.º do Código do Trabalho) e o poder da Empresa na organização e gestão da sua atividade económica (cf. artigo 212.º do Código do Trabalho).

É, assim, claro que a margem de manobra da Empresa para organizar o horário de trabalho não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares de V. Exa. — por muito relevantes e respeitosa que sejam — já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica em causa.

Nesta esteira, e tendo por referência tudo quanto foi dito, apenas podemos concluir que o pedido de atribuição de horário endereçado por V. Exa. a esta Empresa não se subsume a um verdadeiro pedido de horário flexível, conforme o preceituado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, sendo, por tal razão, e por si só, legítima a recusa da Empresa ao pedido que nos endereçou.

Sem prescindir, discorrendo agora acerca da fundamentação material da nossa recusa ao pedido de V. Exa., cumpre-nos referir que, conforme exposto acima e resulta da tabela com os horários de trabalho praticados na ..., em que se encontra inserida e à qual V. Exa. pertence, verifica-se que o horário de trabalho requerido não se enquadra em nenhum dos horários fixos praticados na ...

Na verdade, observando a reduzida margem de flexibilidade induzida no horário de trabalho requerido por V. Exa. compreende-se que pretendia que lhe fosse atribuído um horário de trabalho fixo, o que, não só, não é praticado na estrutura produtiva desta Empresa, por nenhum dos trabalhadores que desempenha as funções de V. Exa. na nesta ..., como ainda — a ser-lhe atribuído — prejudicaria sobremaneira a organização das equipas de trabalho que dependem funcionalmente de determinados elementos e são definidas em função da aptidão funcional de cada membro.

Com efeito, V. Exa. integra uma determinada seção da ..., cujo trabalho decorre, no período da manhã, das 6 às 14 horas, no período da tarde, das 14 às 22 horas, sendo sempre antecedida ou sucedida por outros trabalhadores, anterior ou posteriormente ao exercício das suas funções.

É, assim, através deste esquema de horários que a Empresa garante a manutenção da sua atividade produtiva, na ..., no período compreendido entre as 6 e as 22 horas de cada dia, sem interrupções.

Ora, não tendo o horário de trabalho pretendido por V. Exa. qualquer correspondência com o regime de horários implementados na ... à qual V. Exa. se encontra adstrita, caso fosse atribuído o horário flexível com a configuração apresentada por V.

Exa. a Empresa seria confrontada com duas consequências que, de forma drástica, poriam em causa o normal funcionamento da ...

Por um lado, uma vez que cada seção da ... — aí se incluindo a ... — tem um número definido de trabalhadores, com vista a assegurar as necessidades de produção, o horário pretendido por V. Exa. sempre se traduziria em períodos de tempo em que haveria mais que um, ou nenhum trabalhador adstrito ao posto de trabalho que V. Exa. ocupa — traduzindo-se num custo ora inoportável para a Empresa.

Dito de outro modo, tendo em conta o horário 1 acima que lhe está atribuído e o horário pretendido por V. Exa. caso o mesmo lhe fosse atribuído, na configuração solicitada, a Empresa teria a produção, no posto de trabalho ocupado por V. Exa. a descoberto — no período compreendido entre as 6 e as 9 horas, num total de 3 horas diárias.

Por outro lado, veja-se que caso o pedido de horário formulado por V. Exa. fosse aceite (9-18 horas), e quando se encontrasse adstrita ao período de trabalho que se inicia à tarde (14 às 22 horas), o trabalho realizado por V. Exa. apenas poderia ocorrer durante 4 horas diárias, tomando-se redundante no restante período e obrigando a Empresa a contratar um trabalhador para realizar o restante.

Tendo por referência o exposto, a proposta realizada por V. Exa., tal como se encontra configurada, sempre acarretaria implicações e prejuízos na organização do sistema produtivo que não são comportáveis para a ...

Reiteramos, ainda, que a garantia da continuidade da produção — aí se incluindo a área de produção da ... — enquanto condição essencial para a viabilidade da Empresa -, é operada através do regime de horários fixos, em que se define de forma precisa o início e o fim do horário.

Assim, e para este efeito, afigura-se fundamental para a ... que o horário de trabalho de cada trabalhador esteja definido de modo a que o início e o fim da prestação de trabalho ocorram em horas precisas, de modo a que não se verifiquem períodos a descoberto.

Nestes termos, a organização da produção encontra-se definida em termos fixos, sendo que, caso a Empresa atribuisse a V. Exa. o horário solicitado, tal sempre redundaria em

longos períodos de tempo, nos quais o posto de trabalho que ocupa ficaria a descoberto.

Com efeito, qualquer que fosse a solução adotada pela Empresa — contratar um trabalhador para ocupar as funções que V. Exa. deixaria vaga ou continuar a produção com menos um elemento — sempre acarretaria uma quebra no normal funcionamento da Empresa e uma enorme perda de produtividade e rendimento.

Por fim, sendo certa e legalmente garantida a margem de liberdade (aliás, o direito inequívoco) desta Empresa para organizar o horário de trabalho de V. Exa. esta não poderá ficar totalmente subordinada aos interesses particulares de V. Exa., uma vez que se deverão ter sempre em linha de ponderação os interesses da própria organização económica que V. Exa. integra, pois que esta organização é também a razão de bem-estar e fonte dos meios de subsistência de V. Exa.

Assim e por tudo o exposto, não é de todo possível à ... atribuir o horário de trabalho em regime de flexibilidade como configurado por V. Exa. na sua missiva. Na verdade, tal como se logrou demonstrar acima, esta atribuição levaria, por um lado, a períodos a descoberto na seção produtiva na qual presta funções e, por outro, a períodos em que a prestação de trabalho por parte de V. Exa. se tornaria absolutamente redundante e de uma grande inutilidade, colocando em causa o funcionamento e a estrutura produtiva da Empresa.

Assim, nem com a contratação de um outro colaborador por forma a cobrir os períodos em que V. Exa. não estaria a exercer funções — o que, desde já, se afigura como um custo altamente irrazoável e desproporcional para esta Empresa — seria possível colmatar os prejuízos advenientes da atribuição de um horário flexível com a configuração apresentada por V. Exa., pois que, ainda que tal pudesse preencher os períodos em que a produção da ... estaria a descoberto de..., inviabilizaria o exercício de funções por parte de V. Exa. nos restantes períodos, em que teria de já estar um trabalhador a exercer essas mesmas funções.

Não obstante o que acima foi dito, a verdade é que a ... é uma empresa que procura sempre orientar a sua conduta para permitir uma melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores ao seu serviço, respeitando e atendendo, na medida das configurações que lhe são possíveis, ao direito ao exercício da parentalidade dos seus trabalhadores.

Ora, atendendo a que na missiva que V. Exa. dirigiu à Empresa, especificamente salientou que o pedido de horário flexível se prendia com a necessidade de recolher o seu filho do infantário, às 19 horas, vem a ... sugerir que, em alternativa ao seu pedido de horário flexível, V. Exa. continue a prestar, sempre que possível e não haja desacordo

de outros ... quanto à troca de horário, funções no horário 1 (6 às 14 horas), pois que esse horário de trabalho em nada prejudica as necessidades familiares que V. Exa. pretende ver salvaguardadas.

Relativamente aos meses em que, por ausência de acordo com outros ..., V. Exa. se encontrar adstrita a prestar funções no horário 2 (14 às 22 horas), e uma vez que, segundo V. Exa., o período de trabalho compreendido entre as 19 e as 22 horas colide com a sua situação familiar, a ... propõe a V. Exa. que entre as 20 e as 22 horas usufrua do período de redução horária destinado à amamentação que atualmente tem direito, e que o período entre as 19 e as 20 horas seja considerado para efeitos de compensação do trabalho prestado em acréscimo, ao abrigo do regime do banco de horas em vigor.

Esta última opção estará à sua disposição e livre escolha conquanto V. Exa. manifeste à Empresa a intenção de assim proceder e reúna os requisitos para tal.

Ficamos a aguardar as suas mais prezadas notícias.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos.

Com os melhores cumprimentos,

...».

1.4. A trabalhadora 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;

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

- 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.

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 a seguinte horário de trabalho:

«Entre as 9 e as 18 horas, de acordo com a organização de horário de trabalho que considerem mais adequada».

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho, cujo infantário encerra às 19 horas.

2.18. Acrescenta o requerente que o pedido é pelo período de dois anos.

2.19. Embora a trabalhadora não refira, *ipsis verbis*, que declara viver em comunhão de mesa e habitação com o filho supra mencionada, a referência, no pedido: «O meu marido trabalha por turnos fixos, não me podendo auxiliar nesta fase, e não possuo outro suporte familiar que me ajude a cuidar do menor e na sua recolha ao infantário», permite a esta Comissão deduzir que assim seja.

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

- Alegada desconformidade formal do pedido com os requisitos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho;
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.21. Relativamente ao primeiro motivo, e cotejando os requisitos constantes dos artigos 56.º/1 e 3 e 57.º/1, ambos do CT, com o pedido ora em análise, verifica-se que o mesmo enforma, efetivamente, um pedido de horário flexível, porquanto nenhum elemento obrigatório fica excluído do que a trabalhadora solicita ao empregador.

2.22. Com efeito, a trabalhadora é mãe de uma criança menor de 12 anos (artigo 56.º/1 do CT), baliza um horário para o empregador lhe fixar o PNT (artigo 56.º/3 do mesmo diploma), e indica por quanto tempo quer que a situação assim se mantenha (artigo 57.º/1 do CT).

2.23. Pelo exposto, este argumento improcede para os efeitos ora em análise.

2.24. Quanto ao segundo motivo alegado pelo empregador para fundamentar a sua intenção de recusa, desta constam os turnos praticados no local de trabalho da requerente:

	<i>Horário de Trabalho</i>	<i>Intervalo de Descanso</i>
<i>Horário 1</i>	6-14	10:30-11
<i>Horário 2</i>	14-22	18:30-19

2.25. Comparando o horário requerido pela trabalhadora (9-18 horas) com os horários existentes na organização (6-14 ou 14-22), facilmente se conclui que os mesmos não são compatíveis, como o próprio empregador demonstra.

2.26. Com efeito, o significado da expressão «dentro de certos limites» constante do 57.º/2 do CT é, precisamente, que o/a trabalhador/a tem de optar por um horário que se enquadre naquele já praticado pelo empregador.

2.27. O que, manifestamente, não sucede no caso ora em análise.

2.28. Pelo exposto, este argumento procede para os efeitos ora em análise.

2.29. Assim sendo, e sem prejuízo de a trabalhadora realizar novo pedido caso essa seja a sua vontade, e desde que este corresponda a um dos turnos pré-existent na organização, sempre terá - esta Comissão - de subscrever a intenção de recusa do empregador.

2.30. Sem esquecer que é da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário dos/as seus/suas trabalhadores/as, devendo garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o em face dos direitos de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação do trabalho com a família, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada².

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 ..., sem prejuízo desta realizar novo pedido, dentro dos limites referidos na lei, caso assim o entenda.

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

² No que concerne à harmonização entre as normas que resultam do disposto no nº 2 do artigo 56º e no nº 3 do artigo 56º conjugado com o artigo 212º do CT, mencione-se o 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 50º, nº 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art.º 67º, nº 1) e, especificamente, o disposto no art.º 68º, nºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este nº 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 artigos 33º e seguintes, 127º, nº 3, e 212º, nº 2, realçando-se que, no que ao art.º 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do nº 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art.º 97º do CT».

correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE PELOS MEMBROS DA CITE EM 13 DE MAIO DE 2020