

PARECER N.º 439/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 3662-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 24.08.2020, 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 as funções de ... naquela organização.

1.2. A 24.07.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificado, conforme a seguir se transcreve:

«..., ..., número mecanográfico n.º ..., com Especialidade de ... e ..., a exercer funções no Serviço de ..., na Unidade ..., com Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado, na instituição que V. Exa. superiormente dirige, vem expor e, do mesmo passo, requerer a V. Exa. o seguinte:

*1- A Requerente tem a cargo duas filhas menores, de três e sete anos, respetivamente.
2- O progenitor, devido à sua atividade profissional, também fora da área geográfica da residência, e atento o seu horário de trabalho indiferenciado, não tem qualquer disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que as crianças necessitam.*

(doc. 1)

3- As filhas frequentam, respetivamente, o ..., com horário escolar das 9 às 16 horas, e o ... com horário escolar das 9 horas às 17:15, ambos em ..., excluindo fim de semana e feriados. (docs. 2 e 3)

4- Não dispõe de qualquer apoio familiar, sendo que os avós paternos vivem a cerca de 90 km, e os avós maternos mantêm atividade profissional durante o dia.

5- A Requerente pretende, tão só e ainda que temporariamente, poder conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar.

6- Pelo que, requer, ao abrigo do disposto no artigo 56.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, se digne a conceder-lhe, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, um horário de trabalho flexível de sete horas diárias, e nos seguintes termos:

- De segunda-feira a sexta-feira, enquadrado entre as 8:30 e as 16:30, com exclusão de fim de semana e feriados.

7- Mais declara que as menores vivem com a ora Requerente em comunhão de mesa e habitação. (doc. 4)

Razões do requerimento: constituo com as minhas filhas menores de 12 anos de idade, Inês ..., nascida a 18/02/2013 e ..., nascida a 3/10/2016, uma família. O pai das menores não possui disponibilidade de horário para dar assistência às filhas, além disso, não tenho apoio familiar que permita ir levar ou buscar as minhas filhas até à hora mencionada e moro a cerca de 27km do ...

Assim sendo, e tendo necessidade de as ir buscar às escolas, não posso fazer um horário cujo turno ultrapasse a hora referida.

Caso se torne de todo impossível, para o serviço de ... e ..., a atribuição do horário requerido, venho requerer a transferência de serviço, sem prejuízo da prática do horário requerido».

1.3. Por email datado de 18.08.2020, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

«Atento o deliberado pelo CA em 11.08.2020, no que se refere ao pedido de horário flexível solicitado, segue em anexo documento sobre tal matéria com despacho 'Indeferido, nos termos da informação e dada a indisponibilidade de atribuição de horário proposto ao ...».

1.4. Em 04.08.2020, o Diretor de Recursos Humanos do empregador presta a seguinte informação à ...:

«[A Requerente] Exerce funções no serviço de ..., com a categoria de ..., em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado.

Nos termos do n.º 1 do art.º 562 da Lei 7/2009 de 12.09. o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica

que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

Nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, entende-se 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 diário.

Para além do disposto no n.º 4, o regime de trabalho com flexibilidade de horário deve ser elaborado pelo empregador, conforme dispõe no n.º 3 do art.º 55 da referida Lei 7/2009 de 12.09.

O requerimento tem de cumprir os requisitos determinados nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do art.º 57.º da Lei 7/2009 de 12.9, em que o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com antecedência de 30 dias.

Conforme dispõe o n.º 2 do art.º 57.º da Lei 7/2009 de 12.09, o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, de acordo com as alíneas a), b) e c) do n.º 8 do mesmo artigo da referida Lei, nomeadamente:

a) Se não comunicar a Intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão da entidade competente para apreciação;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente.

O horário praticado no serviço e, na maioria dos serviços do ..., é de manhã, das 8 às 15 horas; tardes das 14:30 às 21:30, e noites das 21 horas às 8:30;

A atribuição de um regime especial de trabalho a um elemento da equipa acarreta sobrecarga sobre os outros profissionais da equipa com os restantes períodos de trabalho, nomeadamente trabalho noturno, turnos da tarde e de fins de semana e feriados, pondo em causa a justiça distributiva dos períodos de trabalho mais complexos.

O horário solicitado não é compatível com a dinâmica de um internamento que tem períodos de passagem de turno bem definidos;

Resumindo, o serviço pode abdicar da colaboração da ... se a substituírem por outro elemento com igual formação.

Nos termos do n.º 2 do art.º 221.º da Lei n.º 7/2009, de 12.02, os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os Interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

Anexa-se declaração da empresa onde o cônjuge exerce funções, declaração da escola das descendentes e atestado da Junta de Freguesia».

1.5. Em 05.08.2020, a ... Diretora presta a seguinte informação ao Conselho de Administração:

«A, com o n.º mecanográfico ..., pertence à equipa de ... do serviço de ... e solicita um horário de trabalho flexível de sete horas diárias, de 2.ª a 6.ª feira, entre as 8:30 e as 16:30, com exclusão de fim de semana e feriados.

No contexto desta solicitação importa referir:

- A equipa de ... deste serviço é constituída por 16 ...: 1 ... responsável do serviço, com funções de gestão e 15 ... adstritos à prestação de cuidados à criança/jovem e recém-nascidos;

-4 ..., incluindo a requerente, são ... especialistas de ...; o serviço de ... para garantir a qualidade de cuidados especializados necessita de 40% dos seus ... com especialidade em ...;

- 1 ... está grávida de 12 semanas;

- 1 ... está com licença de parentalidade;

- 2 ... estão com horário de amamentação e, por tal, com isenção de trabalho noturno;

- 1 ... tem horário parcial no serviço (...);

- 10 ..., incluindo a requerente, têm filhos menores de 12 anos.

Numa equipa de ... como os do serviço de ..., com manifesto desinteresse pelo acréscimo de turnos de tarde, noite e de fins de semana na sua escala de trabalho mensal, o gozo deste direito por parte de um ..., reflete-se na dinâmica e relacionamento da equipa.

O serviço de .../... presta cuidados de ... diferenciados a criança/jovem e recém-nascidos 24h/dia 365 dias/ano».

1.6. Em 14.08.2020, a trabalhadora apresenta apreciação com o seguinte teor:

«..., ..., número mecanográfico ..., com especialidade de ... e ..., a exercer funções nessa Instituição, no serviço de ... na Unidade ..., vem, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do CT oferecer a sua apreciação, nos termos seguintes:

O pedido de Horário Flexível foi efetuado a 24 de julho de 2020 e no final do dia 11/08/2020 tomei conhecimento de que a minha pretensão foi indeferida, por Decisão, proferida pelo Conselho de Administração inserta na Ata n.º 33, desse mesmo dia, Expondo:

- 1. A flexibilidade de horário foi requerida, para que a Requerente consiga conciliar a sua vida profissional e a sua vida pessoal, nomeadamente para conseguir acompanhar o saudável e harmonioso crescimento das suas filhas menores de 12 anos;*
- 2. O seu pedido foi devida e legalmente fundamentado, quer quanto ao facto de o progenitor não ter horário compatível para prestar acompanhamento das menores, quer quanto a não haver qualquer suporte familiar de retaguarda, isto a par da confirmação de que as menores residem com os pais em economia de mesa e habitação;*
- 3. Motivos pelos quais a Requerente tem hoje uma acrescida necessidade de, doravante, estar mais presente e atento às suas responsabilidades familiares, assumindo no seio do casal um papel principal e elementar no campo das responsabilidades familiares;*
- 4. Na Parte 1 da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título 1 Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe ‘Princípio da igualdade’ estabelece que: ‘(...) 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)’;*
- 5. E prossegue, 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 68.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 [...] a maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes’.*
- 6. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe ‘Parentalidade’, ‘(...) 1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. 2 — Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício*

da parentalidade', e o artigo 59.º do mesmo Código dispõe que 'todos os trabalhadores [...] têm direito [...] à organização do trabalho em condições socialmente diferentes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar'.

7. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção 1 Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe 'Deveres do empregador' que: 'O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal';

8. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe 'Elaboração do horário de trabalho' que a entidade empregadora deve: 'b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar';

9. Na verdade, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar confere ao trabalhador/a com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível;

10. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo trabalhador/a, 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 Código do Trabalho;

11. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional — o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP);

12. Em caso de recusa é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

13. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos;

14. Num total de 15 ... a prestar serviço em ... não vê a Requerente, sob o devido respeito, dificuldade em lhe ser atribuído um horário flexível, tanto mais que desse total de ... apenas um tem horário parcial, e outro está em gozo de Licença Parental, pelo que todos os demais (e são 13 incluindo a Requerente) podem satisfazer plenamente os

cuidados de saúde aos utentes, dentro do horário de funcionamento normal do serviço. E mesmo o facto de 9 ... terem filhos menores de 12 anos sem recurso à flexibilidade, só prova que o horário que praticam não lhes é desfavorável no acompanhamento dos filhos, o que não acontece com a Requerente. Diga-se, aliás, que existem duas ... com a mesma especialidade da exponente no ..., mas que prestam apenas cuidados de ... a adultos.

15. No caso em concreto, a Requerente indicou a prestação de trabalho no horário 8.30h - 16.30h, compreendido no primeiro turno, por ser este o que mais se ajusta à pretensão da Requerente, caso contrário se iniciasse o segundo turno teria de interromper a prestação de trabalho antes do seu termo, pelo que ficaria um período a descoberto.

Horário solicitado e quanto à alegada dificuldade e à justiça distribuída dos períodos de trabalho em fim de semana, certo é que a Requerente apenas está a exercer um direito que a Lei lhe confere, perante o qual sempre haverão que haver cedências entre as partes em conflito;

16. Mais se acrescenta, que a requerente enquanto ... especialista solicitou em segundo plano a transferência de serviço, elegendo o dever de acompanhamento das filhas, e preferindo as funções atuais, por outras até fora da especialidade.

17. Reitera-se que o simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora, tal como já referido em 15 supra;

18. Face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente, mas esta concorrência de direitos não se verifica no Serviço;

19. De facto a norma jurídica é perentória e não tem a entidade patronal qualquer capacidade para, ao abrigo de um qualquer absentismo, expectativas, formas de organização de trabalho atribuídas e/ou direitos concedidos/cedidos, pôr em causa direitos inalienáveis dos demais trabalhadores e no caso em apreço do Requerente no que concerne ao direito legal e constitucional à conciliação da vida profissional com a vida familiar;

20. A entidade patronal apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa/instituição, o que não é o caso, atento o universo de 15 ... no Serviço;

21. Ao solicitar o horário flexível na amplitude das 8,30h às 16,30h (ou 15,30h) tal pedido, é perfeitamente enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, pois um horário

flexível ao ser fixado naquela amplitude horário diário (e/ou semanal, se fosse o caso) é a indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e, por tal circunstância, não desvirtua a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário:

22. A propósito, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1, de 02.03.2017, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível: 'Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º/ 2 do CT, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se referem os n.ºs 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'.

23. A requerente não vislumbra qualquer razão imperiosa que fundamente o indeferimento do seu pedido, nem pensa que tenha sido indicada qualquer razão imperiosa, salvo erro de leitura ou de raciocínio;

Nos termos expostos, e sem prescindir o facto de que a Requerente e marido não terem qualquer suporte familiar num raio de 90 quilómetros da sua área de residência, tal como aduziu no requerimento inicial, requer-se a V/Exa que:

a) Seja revogado o Despacho emitido;

b) Seja deferido o pedido inicial, sobremaneira que lhe seja concedido um horário flexível tal como é pedido pela Requerente, elaborado de forma a acompanhar de facto as filhas e poder cumprir com as obrigações familiares, conjugada com as obrigações profissionais».

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

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído «um horário de trabalho flexível de sete horas diárias, e nos seguintes termos: de segunda a sexta-feira, enquadrado entre as 8:30 e as 16:30, com exclusão de fins de semana e feriados».

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível às duas filhas menores, de três e sete anos, uma vez que o outro progenitor, por motivos profissionais, não possui horário que lhe permita acompanhar as filhas, nomeadamente na logística escolar, e os avós, ou ainda trabalham, ou vivem a 90 km de distância.

2.18. Acrescenta a trabalhadora que o período de duração do requerido é indeterminado, enquanto os pressupostos do pedido se mantiverem.

2.19. A trabalhadora refere especificamente que reside com as menores em comunhão de mesa e de habitação.

2.20. De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram, à partida, reunidos e cumpridos, uma vez que desconhece – esta Comissão – se o seu contrato de trabalho é de 35 ou 40 horas semanais, para aferir do respeito pelo PNT contratualizado entre as partes.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta nas exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.22. Antes de analisar o argumento invocado pelo empregador, cumpre referir os turnos existentes e praticados pelo serviço no qual a trabalhadora presta a sua atividade:

- Manhã: 8 às 15 horas;
- Tarde: 14:30 às 21:30; e
- Noite: 21 horas às 8:30.

2.23. Pela comparação entre o pedido da trabalhadora (recorde-se, 8:30-16:30, excluindo fins de semana e feriados) e os horários supra expostos no ponto anterior, imediatamente se conclui pela não correspondência do que é solicitado a algum turno que, de facto, exista na organização em causa.

2.24. Assim, e independentemente de a CITE entender que corresponde à definição de horário flexível o referenciado no 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, n.º 2 do CT, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se referem os n.ºs 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».

2.25. E também na pronúncia do Tribunal da Relação de Évora^[1] 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 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível».*

2.26. Há que atentar ao significado da expressão «dentro de certos limites», constante do artigo 56.º/2 do CT.

2.27. Em concreto, para trabalhadores/as por turnos, como é a situação em análise, a requerente tem de optar por um dos períodos existentes e praticados pelo ... onde labora, não sendo exigível à organização que se reestruture tendo em vista a adaptação à vida familiar e profissional de um/a funcionário/a. Isto, sem prejuízo de a trabalhadora realizar novo pedido conforme com os requisitos legais, se essa for a sua vontade.

2.28. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

^[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/31767ab3e6c84999802584730036bbbc0?OpenDocument>

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 conforme com os turnos praticados pelo ..., como já referido no ponto **2.27**.

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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE, EM 16 DE SETEMBRO DE 2020