

PARECER N.º 651/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 5191-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 13.11.2020, via eletrónica, 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 Enfermeira naquela organização.

1.2. A 20.10.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«XXX, Enfermeira a exercer funções com horário de roulement no serviço de Cirurgia Pediátrica do XXX - XXX, com número mecanográfico XXX, residente na Rua XXX, portadora do Cartão de Cidadão XXX, vem por este meio requerer autorização a Vossa Excelência, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, para prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Sendo mãe dos menores XXX e XXX, nascidos a 22 de janeiro de 2020, que integram o seu agregado familiar, vivendo consigo e com o progenitor XXX, em comunhão de mesa e habitação, conforme Certidão do Domicílio Fiscal emitida pela Autoridade Tributária e Aduaneira.

Os menores estão inscritos na creche - JI, na ..., com horário de funcionamento compreendido entre as 7:30h e 19:30 horas, encerra aos sábados, domingos e feriados (nacionais e municipais) e em determinados períodos próximos de datas evocativas, nomeadamente nos dias 24, 26 e 31 de dezembro, 3.ª feira de Carnaval, 5.ª feira Santa a partir das 13:30 horas de acordo com o calendário aprovado anualmente pela Direção.

O progenitor é trabalhador no mesmo ..., com número mecanográfico XXX, a exercer funções no serviço de Gastroenterologia, Infecçiology e Nefrologia Pediátrica com horário de roulement, o que colide com o horário de funcionamento do colégio.

Perante a situação profissional dos progenitores, constata-se a dificuldade em conciliar a atividade profissional de ambos com a dinâmica familiar, de forma a permitir a ação do exercício parental aos menores. Ficando, pelo menos e decerto, a admissão e o regresso do colégio dos menores e as demais tarefas totalmente ao encargo da mãe, uma vez que o pai, não tendo horário fixo, não as pode assegurar.

Nestes termos, solicita-se autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo as 35 horas semanais contratualizadas, entre as 9:30 e as 16:30 horas, de segunda a sexta-feira, excluindo os fins de semana e feriados, de forma a que esteja disponível nos dias em que a creche está encerrada, permitindo, assim, conciliar a atividade profissional com a vida familiar, de forma a poder cumprir os deveres que lhe incumbem enquanto progenitora.

Consciente da dificuldade de praticar o horário solicitado, vem por este meio demonstrar disponibilidade total para desempenhar o seu exercício profissional em qualquer outro Serviço, preferencialmente no departamento de Pediatria ou em local onde possa desempenhar as suas funções enquanto Enfermeira Especialista, em lugar onde Vossa Excelência considere possível a praticabilidade do requerido horário.

A requerente é Enfermeira Especialista e Mestre em Saúde Infantil e Pediatria neste ..., e esteve vinculada a uma área de investigação na ... desde 2017 até ao início da licença de maternidade.

Para os aludidos efeitos, pretende-se que o horário flexível ora requerido se prolongue pelo prazo máximo fixado por lei conforme estipulado no artigo 56.º do Código do Trabalho, ou seja, até que os seus filhos completem a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 2032».

1.3. Por carta registada com AR rececionada pela requerente a 05.11.2020, o empregador remeteu a sua intenção de recusa, de acordo com as comunicações abaixo transcritos, segundo a ordem cronológica por que ocorreram:

[Da Enfermeira Gestora, em 22.10.2020]

«O serviço de Pediatria não necessita e, mais do que isso, não comporta mais Enfermeiras a praticarem este tipo de horário. Para a dinâmica do serviço, é

impraticável ter mais elementos com estas necessidades. Acrescento ainda que, a nível do Bloco e do Ambulatório, também este horário não é viável, tendo em conta que o Recobro Ambulatório e as saladas funcionam para além das 16 horas, e se iniciam às 8 horas. A creche dos filhos da Enfermeira, sendo na margem Sul, e abrindo às 7:30, nunca lhe permitirá estar no Hospital às 8 horas. Sugiro a transferência deste elemento para o local possível».

[Da Enfermeira Adjunta, em 23.10.2020]

«Tendo analisado o pedido de Horário Flexível do trabalho efetuado pela Enfermeira XXX, número mecanográfico XXX, do serviço de Pediatria, que apela ao artigo 56º e 57º do Código do Trabalho (CT), e por isso obriga a pronúncia pela CITE, proponho a recusa do horário nos termos pretendidos, passando a justificar:

- A aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço da M, T e N todos os dias (úteis e não úteis), que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes do Serviço;*
- Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de Recursos Humanos de Enfermagem, e às exigências do Serviço, é imperioso que a Enfermeira em causa mantenha o regime de horário;*
- Apesar de compreender as razões do pedido, considero que deve prevalecer o princípio da igualdade de oportunidade entre os todos os elementos da equipa, e a atribuição deste tipo de horário inviabiliza a realização de escalas com o cumprimento de todas as normas legais;*
- A impossibilidade de mobilização interna para outro serviço cujo horário seja mais compatível com o solicitado, uma vez que todos os pedidos de horário flexível anterior foram na sua esmagadora maioria autorizados pela CITE bloquearam completamente a política de mobilidade anterior da instituição. Em virtude dos números atuais de enfermeiros autorizados em regime de horário flexível na instituição, foi completamente bloqueada esta prática anterior.*

Face ao acima descrito penso terem sido concretizadas e objetivamente demonstradas a necessidade imperiosa do funcionamento do serviço, de modo a comprovar que o requerido horário flexível põe em causa o funcionamento do Hospital, de acordo com o previsto no art.º 57.º ponto 2 do CT.

Mais uma vez reforço que a direção de Enfermagem sempre fez tudo para flexibilizar e facilitar o exercício profissional, adequando até ao limite as condições de trabalho às necessidades pessoais de cada colaborador, mas sem perder de vista o objetivo

principal e final da atividade, que é a resolução das necessidades de saúde dos utentes, através da prestação de cuidados dos profissionais contratados para esse fim».

[Da Enfermeira Diretora, em 26.10.2020]

«A enfermeira XXX vem requerer horário flexível, para acompanhamento de filhos menores. Importa conjugar o conceito de horário flexível vertido artigos 56º e 57º do CT, Flexibilidade de Horário de segunda a sexta-feira, das 9 horas às 16:30, especificamente no n.º 2 do artigo 56.º supra, com outros conceitos igualmente ali definidos como, por exemplo, o conceito de período normal do trabalho.

Na definição de período normal de trabalho prevista no Código do Trabalho, dispõe o artigo 198º do CT: O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho. Assim, o período normal de trabalho mais não é que o número de horas por dia e por semana que está obrigada a requerente a prestar de tempo de trabalho.

No caso da requerente, o período normal de trabalho contratualmente estabelecido é de 35 horas semanais distribuído em cinco dias da semana entre segunda e domingo, conforme o contrato de trabalho celebrado com o CH.

O horário de trabalho, também por força do que dispõe o artigo 97.º do CT, deve, por regra, ser fixado pelo empregador (Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem).

Independentemente do reconhecimento pelas razões pessoais invocadas, mais informamos:

- O esforço organizacional feito desde janeiro para contratação de Enfermeiros a integrar nas equipas de prestação de cuidados tem sido imenso e com êxito relativo, pois para além das candidaturas serem em n.º inferior ao número de efetivos a substituir, muitos dos admitidos rapidamente solicitam rescisão de contrato para ocuparem vagas em unidades hospitalares públicas, ou privadas, mais perto da zona de residência ou onde irão auferir um maior vencimento.

- As equipas de prestação de cuidados nos diferentes serviços de internamento têm trabalhado em esforço, para assegurar a laboração em contexto tão adverso quanto o tem sido este período pandémico, com reorganização de serviços, criação de serviços de internamento exclusivos Covid e mantendo, nos limites possíveis, a demais atividade assistencial.

- Face às características que regem a prática de uma unidade hospitalar com as características deste ..., com perto de 80 unidades de internamento, a contratação de enfermeiros tem como requisito a disponibilidade de praticar horário por turnos.

- A gestão dos inúmeros pedidos, e decorrentes autorizações pela CITE de horários flexíveis (nesta data 147 enfermeiros com obrigatoriedade de usufruir este tipo de horário, imposto pela CITE), tem condicionado a gestão racional de recursos humanos ao criar clivagens nas equipas (uns têm de assegurar os turnos das tardes (16:00-23:00) ou das noites (23:00-08:00) para que outros possam usufruir só das manhãs requeridas (8:00-16:00).

Ressalta-se que o período de funcionamento e atendimento dos serviços de prestação de cuidados de saúde da requerente, e onde a trabalhadora exerce funções, é permanente (24h/dia todos os dias do ano).

- Este ... não tem postos de trabalho adicionais que justifiquem a colocação de profissionais com esta tipologia de horário, pois os mesmos já estão assegurados.

Pelo exposto, indefere-se o presente pedido, propondo-se em promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

O Enfermeiro Gestor do serviço, na elaboração dos horários deverá procurar observar, sempre que possível, as pretensões da requerente, salvaguardando a realização de horários de segunda a domingo, sem prejuízo da mesma assegurar a realização de outro tipo de horários que, por necessidade imperiosa do serviço, necessitem de ser assegurados, devendo ser sempre observada a distribuição equitativa pelos trabalhadores e trabalhadoras com necessidades semelhantes.

Deve a requerente, previamente à elaboração das escalas, informar a respetiva chefia das necessidades de conciliação de horários para esse período».

[Dos Recursos Humanos, em 04.11.2020]

«Em referência ao assunto em epígrafe, informa-se V. Exa. que, por despacho da Enfermeira Diretora deste ..., de 26 de outubro de 2020, foi projetado o indeferimento do pedido de horário flexível, conforme se anexa.

Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido.

Considerando que existe, também, um pedido com registo de entrada pela direção de Enfermagem, e tendo sido enviado, anteriormente, o n/ofício XXX, solicita-se que considere sem efeito».

1.4. Em 05.11.2020, a trabalhadora apresentou a sua apreciação com o seguinte conteúdo:

«XXX, Enfermeira, a exercer funções com horário de roulement no serviço de Cirurgia Pediátrica do XXX - XXX, com número mecanográfico XXX, residente na Rua XXX, portadora do Cartão de Cidadão XXX, vem por este meio reiterar a necessidade de autorização a Vossa Excelência, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, para prestação de trabalho em regime de horário flexível em jornada contínua.

Nestes termos, solicita-se a reapreciação da autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual a trabalhadora se propõe ao cumprimento das 35h semanais contratualizadas, em jornada contínua, 7 horas por dia, entre as 9:30 e as 16:30 horas, de segunda a sexta-feira, excluindo os fins de semana e feriados, de forma a que esteja disponível nos dias em que a creche está encerrada.

Acrescenta ainda que a proposta de horário de entrada se prende única e exclusivamente com a limitação decorrente do horário de abertura da creche (7:30) e do período de tempo que necessita para entregar as crianças na instituição e se deslocar desde a creche, sita na XXX até ao XXX, durante aquelas que coincidentemente são as horas de maior trânsito neste trajeto, salvaguardando que, mesmo recorrendo a transportes públicos, o trajeto demora pelo menos 1:30 horas no referido horário.

A progenitora, antes da inscrição dos menores, teve o cuidado de contactar e avaliar toda e qualquer instituição na zona limítrofe de residência, almejando encontrar uma instituição com um horário de abertura mais vespertino sem qualquer sucesso, pelo que não lhe restou outra alternativa senão inscrever os menores nesta instituição.

Os menores estão inscritos na creche-JI XXX, na ..., com horário de funcionamento compreendido entre as 7:30 e 19:30 horas, encerra aos sábados, domingos e feriados (nacionais e municipais) e em determinados períodos próximos de datas evocativas, nomeadamente nos dias 24, 26 e 31 de dezembro, 3.ª feira de Carnaval, 5.º feira Santa a partir das 13:30 horas, de acordo com o calendário aprovado anualmente pela Direção.

A progenitora dos menores reitera que, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, solicitou um horário que respeita as exigências legais, compreendido entre as 9:30 e as 16:30 nos dias úteis, que permite o cumprimento do número total de horas semanais previsto no seu contrato de trabalho e que simultaneamente lhe permite conciliar a vida familiar com a profissional.

Solicitou ainda que pudesse usufruir desse mesmo horário flexível ao abrigo do conceito de jornada contínua que concede ao trabalhador a possibilidade de diminuir ao máximo o intervalo de descanso, de forma a maximizar a sua disponibilidade para exercer as suas funções durante o referido horário de trabalho e simultaneamente minimizar o tempo em que os menores estão sem os seus progenitores.

Ressalvo os progenitores são os dois funcionários deste ..., em atual regime de horário rotativo por turnos, o que reforça a necessidade de que pelo menos um dos progenitores tenha a flexibilidade de horário que lhes permita assegurar a estabilidade, educação e cuidados imprescindíveis aos menores durante o período em que a creche se encontra encerrada.

O progenitor é trabalhador no mesmo ... da requerente, com número mecanográfico XXX, a exercer funções no serviço de Gastroenterologia, Infecçiology e Nefrologia Pediátrica com horário de roulement, o que colide com o horário de funcionamento do colégio. Perante a situação profissional dos progenitores constata-se a dificuldade em conciliar a atividade profissional de ambos, com a dinâmica familiar de forma a permitir a ação do exercício parental aos menores, pelo que deveria ser inequívoca a compressão pelo ... de que sendo os dois progenitores, trabalhadores em regime de trabalho por turnos que em algum momento estes irão colidir e impedir que os menores obtenham os cuidados necessários fora do período de funcionamento da creche.

Salvaguarda-se ainda que, infelizmente, não existe qualquer rede de suporte familiar, nem institucional que assegure a guarda e os cuidados básicos dos menores fora do horário da creche (das 7:30 às 19:30).

A notificação em resposta à solicitação da trabalhadora (dia 19.11.2020, com o registo XXX e sua reformulação a pedido dos Recursos Humanos no dia 26.11.2020 com o registo XXX) recebida em 05.11.2020 invoca vários motivos para o indeferimento do pedido, referindo o esforço organizacional na contratação de enfermeiros, a reorganização dos serviços face a período pandémico, o número de pedidos de flexibilização de horário e que o período normal de funcionamento do local onde a trabalhadora exerce funções é de 24h.

Estes argumentos não podem nem devem ser imputados como justificação para o indeferimento do pedido da trabalhadora, uma vez que são constrangimentos que reportam à gestão de recursos humanos. Não se considera que a trabalhadora deva ser prejudicada por qualquer falha a nível da contratação de pessoal de enfermagem.

A trabalhadora entende a importância do seu papel na realidade que vivenciamos, pelo que pretende regressar ao trabalho e reforçar a atividade assistencial neste contexto pandémico em qualquer serviço do ... que lhe permita exercer as suas competências enquanto Enfermeira Especialista e o exercer do seu direito fundamental de conciliação da vida familiar e profissional. A disponibilidade da trabalhadora para mudar de contexto de trabalho é inequívoca desde que elaborou o pedido, precisamente por compreender que possa ser difícil a gestão de horários num local em que os cuidados são 24h por dia, pelo que considera que em caso de necessidade, seja mobilizada para um dos vários contextos dentro do ... que não preste serviços assistencial 24h por dia de modo a evitar como citam as 'clivagens nas equipas'.

Considera-se que a requerente está a ser alvo de desigualdade de circunstâncias face aos restantes trabalhadores que o ... assume que nesta mesma instituição estão em igualdade de circunstâncias.

Considera-se ainda que a proposta de promoção de conciliação da vida profissional com a familiar proposta pelo ... em nada salvaguarda os direitos dos menores, visto que não assegura a presença inequívoca de nenhum dos progenitores (ambos funcionários da instituição) para que sejam assegurados os cuidados aos menores durante o período em que a creche se encontra encerrada e nada acrescenta face ao que atualmente está estabelecido.

Tendo em conta os factos apresentados, pretendo que seja por V. Exas reapreciado o pedido e conseqüentemente a autorização de um horário de trabalho flexível em jornada contínua, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, no horário compreendido entre as 9:30 e as 16:30 horas, de forma a que sejam assegurados os direitos constitucionais da trabalhadora e garantidos os cuidados aos menores. Reforça-se ainda para os aludidos efeitos, que se pretende que o horário flexível ora requerido se prolongue, pelo prazo máximo fixado por lei conforme estipulado no artigo 56.º do Código do Trabalho, ou seja, até que os seus filhos completem a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 22 de janeiro de 2032».

1.5. Apenso ao processo, o empregador remeteu a esta Comissão mapa de horários relativo ao passado mês de outubro. Porém, nem os turnos se encontram descodificados por horários (apenas consta a designação por siglas), nem se compreende qual o denominador comum aos/às trabalhadores/as listados/as.

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».

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

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.

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 o horário das 9:30 às 16:30, de segunda a sexta-feira.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos gémeos, nascidos em janeiro de 2020, com quem vive em comunhão de mesa e de habitação.

2.18. A requerente refere que quer que o pedido dure até ao limite máximo legal, i.e., 22.01.2032.

2.19. 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 (indicação do horário pretendido, declaração de que vive com a menor em comunhão de mesa e de habitação e prazo para duração do pedido) aparentam estar reunidos e cumpridos, e também o PNT (de 35 horas semanais) é respeitado.

2.20. Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta em:

- Alegada desconformidade do pedido com o conceito de horário flexível;
- Alegada falta de recursos humanos na organização;
- Alegado aumento de atividade devido à pandemia gerada pela Covid; e
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização.

2.21. Antes, porém, de partir para a análise dos argumentos aventados pelo empregador, cumpre assinalar que o horário que a requerente solicitou não corresponde a turno algum existente na organização.

2.22. De facto, embora do mapa de horários só constem siglas não decodificadas destes, da intenção de recusa da Enfermeira Diretora é possível retirar que o turno da manhã é das 8 às 16 horas, o turno da tarde das 16 às 23 horas, e o turno da noite das 23 às 8 horas.

2.23. Assim, comparando o pedido da trabalhadora (recorde-se, das 9:30 às 16:30) aos turnos existentes, facilmente se comprova que aquele não encontra correspondência alguma nestes.

2.24. Pela expressão «dentro de certos limites», constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, que contém a definição do conceito de horário flexível, tem esta Comissão entendido – relativamente às pessoas que trabalham por turnos – que ao pedido terá sempre de corresponder um turno preexistente na organização, porquanto não é razoável impor ao empregador maior amplitude de adaptabilidade, ainda que em nome da conciliação trabalho/família.

2.25. Assim sendo, e sem prejuízo de a trabalhadora fazer um novo pedido, caso assim o deseje, a presente solicitação improcede por transcender esta baliza referida na lei.

2.26. Consequentemente, não se irá entrar na decomposição dos fundamentos invocados pelo empregador aquando da intenção de recusa.

2.27. 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.

2.28. 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.

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 fazer novo pedido, caso assim o deseje.

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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, EM 9 DE DEZEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES