

PARECER N.º 177/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 663 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 12.04.2016, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Análise do requerimento apresentado pelo(a) trabalhador(a,) ... no dia 17 de março de 2016

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art. 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e consideração de V. Ex.as o processo de atribuição de “horário flexível” do(a) nosso(a) colaborador(a) em assunto, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer.

Para o efeito anexamos os seguintes documentos:

- 1— Pronúncia do(a) colaborador(a) sobre o indeferimento do pedido apresentado, em que apenas reitera o pedido de atribuição de horário flexível;*
- 2 — Comprovativo de envio de cópia do despacho de indeferimento ao requerente (e-mail);*
- 3 — Despacho de intenção de indeferimento ao requerimento apresentado (manuscrito no documento pela Sr.ª Enf.ª Diretora);*
- 4 — Informação das chefias hierárquicas/fundamentação da impossibilidade de autorização do horário solicitado (manuscrito no documento pela Sr.ª Enf.ª Chefe e*

pela Sr.^a Enf.^a Supervisora);

5-Requerimento inicial do(a) colaborador(a).”

1.1.1. Em 17.03.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“..., (...) Enfermeira ... a exercer funções no Serviço de ..., vem ao abrigo do disposto no artº 14 do DL 233/2005 na redação dada pelo DL 12/2015 conjugado com os artºs 7º nº1 o) p) e 11º e) do Regulamento Interno ... e nos termos do disposto nos artºs 56 e 57 do Código do Trabalho REQUERER CONCESSÃO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABAHO EM REGIME DETRABALHO FLEXÍVEL com os seguintes fundamentos:

1. A requerente é Mãe de 2 filhos, ... nascida em 12 de janeiro de 2013 e ... nascido a 25 de fevereiro de 2015, conforme documentos que se anexam e dão por reproduzidos e integrados (docs. 1 e 2).

2. A requerente vive em comunhão de mesa e habitação com seus identificados filhos e seu marido ... na morada acima indicada, conforme documento que se anexa e dá por reproduzido e integrado (doc.3).

3. Os seus identificados filhos menores frequentam o “...” (...) que pratica o horário de abertura às 7:30 e encerramento às 19:30, sendo o horário de saída dos menores às 17:00, conforme documento que se anexa e dá por reproduzido e integrado (doc. 4).

4. A requerente exerce a sua profissão de Enfermeira ... naquela unidade ... inserida nesta ... em regime de exclusividade, sujeita ao regime de trabalho por turnos.

5. O marido da requerente exerce a profissão de ..., no exercício da qual se encontra vinculado de acordo com o seguinte regime, conforme documentos que anexa e dá por reproduzido e integrados (docs. 5 a 8):

a) Presta serviços a “...” às Terças-Feiras na ..., das 9:30 — 13:00 e das 15:00 — 20:00; às Quintas-Feiras na ... das 9:30 - 13:00 e 15:00 — 20:00; Sextas-Feiras na ..., das 9:30 — 13:00;

b) Presta serviços na ..., às Segundas-Feiras das 15:00 às 20:00;

c) Presta Serviços no ... às Segundas-Feiras das 9:30 — 12:00; Quartas-Feiras das 9:30 — 12:00 e das 14:30 às 20:00 e Sábados das 9:30 às 14:00;

d) Presta Serviços na ..., às Sextas-Feiras das 14:30 — 19:30.

6. A dispersão de locais e horários a que seu marido se encontra sujeito, são absolutamente impeditivas e incompatíveis com o cumprimento da tarefa de entrega e recolha dos menores no estabelecimento de educação por eles frequentado.

7. Não dispõe a requerente de suporte familiar alternativo para suprir as obrigações decorrentes da entrega e recolha dos menores no estabelecimento de educação frequentado, nem tão pouco de prestar a assistência necessária à educação e acompanhamento dos menores, designadamente devido ao facto de seu pai, ... exercer funções de assistente operacional na ..., subordinado ao horário das 11:00 às 14:00 e das 15:30 às 19:30, enquanto que sua mãe, ..., exerce funções de gerente na empresa “...”, subordinada ao horário das 4:30 às 12:00 e das 15:30 às 19:30, conforme documentos que se anexam e dão por reproduzidos e integrados (docs. 9 e 10).

8. Não dispõe a requerente de alternativa que lhe permita compatibilizar o horário dos estabelecimentos de educação frequentados pelos seus filhos menores com a prestação do seu trabalho em regime de turnos.

9. A requerente manifesta a sua disponibilidade para sem prejuízo da manutenção da categoria profissional, exercer a sua profissão de ... noutros serviços da ..., que enumera por ordem de preferência: ..., ..., ..., ..., ..., ... ou outros serviços que tenham a possibilidade de oferecer um horário flexível.

10. A requerente declara exercer em exclusivo o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, não se arrogando seu marido tal faculdade.

11. Sem prejuízo da faculdade legalmente conferida à entidade patronal, a requerente desde já declara a sua disponibilidade e opção pelos seguintes horários de trabalho, ordenados por ordem de preferência

a) De Segunda a Sexta, num horário contínuo com entrada às 8:00 e saída às 15:00;

b) De Segunda a Sexta, com entrada às 8:00 e saída às 16:00 com intervalo para almoço das 12.00 às 13:00, ou das 13:00 às 14:00;

c) De Segunda a Sexta, com entrada às 8:00 e saída até às 18h, assegurando um total de 35h/semanais.

12. Pretende a requerente iniciar a prestação de trabalho em regime de horário flexível no primeiro dia útil do mês seguinte ao do decurso do prazo estabelecido no nº 1 do art. 57 do Código do Trabalho.

13. É intenção da requerente adotar o regime de horário de trabalho flexível até final de agosto de 2017, mês anterior ao do previsível início do ano letivo de 2017/2018.

Termos em que requer a V. Ex^a que sendo dado cumprimento ao disposto nos art^{os}

11º e) do Regulamento e ao disposto nos nºs 3 do artº 57 do Código do Trabalho, V. Exª se digne conceder provimento aos fundamentos factuais e legais invocados, deferindo a requerida atribuição de horário flexível segundo as modalidades sugeridas.

Pede deferimento

ANEXA: 10 documentos”.

1.1.2. Em 31.03.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Enviado: quinta-feira, 31 de março de 2016 16:01

Para: ...

(...)

Assunto: 07118/2016 - Protocolo de tomada de conhecimento

Anexos: 1256_001 .pdf

Boa tarde Enfermeira ...,

Junto se remete, para conhecimento, pedido de flexibilidade de horário da Sra. Enfermeira.

Mais se informa que é intenção desta Instituição indeferir o presente requerimento, conforme despacho da Enfermeira Diretora de 29 de março de 2016.”

“DEP. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A requerente exerce funções nesta Instituição, no serviço de ..., com a categoria de Enfermeira, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, com a carga horária semanal de 35 horas.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seus artigos 56.º e 57.º, protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, atribuindo-

lhes o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do art. 57º.

De acordo com este mesmo Código “Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com a 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 órgão ou serviço;*
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.”*

Pelo que, havendo intenção de recusa, deve ser comunicado, no prazo de 20 dias, ao trabalhador, essa intenção, devidamente fundamentada e, após a apreciação que caberá ao trabalhador, se este assim o entender, a apresentar no prazo de cinco dias úteis, remeter então o processo à CITE, a quem competirá dar parecer quanto à possibilidade ou não de recusa do solicitado.

À consideração superior

(...)

A. Administrativa

Dep. Recursos Humanos

2016.03.18”

“De momento a ... não tem disponibilidade – postos de trabalho – para colocar a requerente a trabalhar nos vários horários solicitados. Na verdade os horários de trabalho diurno na Enfermagem são limitados a alguns serviços da ..., encontrando-se totalmente preenchidos. Existem vários pedidos de mobilidade para o horário flexível/diurno, desde 2009, cuja instituição não tem capacidade de resposta (37 pedidos a aguardar). A assinalar que atualmente a ... tem 45 enfermeiras em horário de amamentação (o que significa horários diurnos) sendo

que destas, 27 são do ... e as restantes no ...

Os serviços e unidades da ... onde é possível a realização de horários flexíveis ou horários diurnos, durante os dias úteis, como – a ...; ...; ...; ...; ... e o ... têm todos os postos de trabalho ocupados, implicando que a afetação da Srª Enfª ... a um destes serviços, resultasse num recurso acrescido, ao qual não haveria funções a atribuir, não acarretaria utilidade ao serviço específico e à própria instituição e demonstraria uma gestão pouco eficaz dos recursos e dos seus custos.

Pelo que, face às razões invocadas, propõe-se o indeferimento do solicitado.

À consideração da Srª Enfª Diretora

(...)

Enfª Chefe

28.03.2016”

“Indeferido tendo em conta a exposição plasmada no parecer da Srª Enfª (...)

Enfermeira Diretora

29/03/16”

1.1.3. Em 5.04.2016, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“..., (...) Enfermeira ...no Serviço de ..., notificada indeferimento do seu Pedido de Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares, vem, ao abrigo do disposto do n.º 4 do art. 57º do Código de Trabalho, apresentar APRECIACÃO DA RECUSA DO PEDIDO,

Nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. Nos termos e fundamentos constantes do requerimento apresentado em 17/3 p.p, aqui dados por integralmente reproduzidos e integrados, a signatária exerceu o direito legal e constitucionalmente consagrado à prestação de trabalho em regime de horário flexível.

2. A requerente invocou os pressupostos factuais e legais subjacentes ao pedido formulado, os quais, aliás não foram sequer questionados pela entidade patronal.

3. No dia 31/3 p.p foi notificada do indeferimento daquele requerimento nos termos e com os fundamentos constantes do Despacho da Enfermeira Diretora datado de 29/3/2016, remetendo para os fundamentos constantes da informação parecer subscrito pela Sr^a Enfermeira ..., também aqui dados por reproduzidos e integrados.

4. Nos termos do n.º 2 do invocado artigo 57 do CT, o empregador APENAS PODE RECUSAR O PEDIDO com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa OU na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável. (destacado e sublinhado nossos)

5. Entendendo a signatária que os argumentos invocados pela entidade patronal não são subsumíveis nos fundamentos legalmente previstos para recusar o pedido formulado. Assim, vejamos:

a) “Horários de trabalho diurno na enfermagem limitados a alguns serviços da ... encontram-se totalmente preenchidos”

Nos serviços hospitalares com Internamento existe o cargo, função e necessidade prática, da denominada “enfermeira de referência” que por via de regra presta o seu trabalho em regime de horário fixo diurno, como aliás sucede no serviço de ... a que se encontra adstrita a signatária.

b) “Existência de Vários pedidos de mobilidade para um horário flexível / diurno, cuja instituição não tem capacidade de resposta (37 pedidos a aguardar)”.

Além de não comprovar a alegada existência dos pedidos invocados, a entidade patronal omite a que serviços respeitam os pedidos porventura pendentes de

decisão, a que categorias profissionais se referem e, sobretudo, quais os fundamentos invocados

A entidade patronal omite ainda quais os pedidos que se encontram pendentes de decisão, os que foram indeferidos tendo-se os requerentes conformado com a decisão e de entre todos qual a situação laboral atual daqueles requerentes.

- d) *“45 enfermeiras em horário de amamentação (o que significa horários diurnos), sendo que destas 27 são do ...”*
- e) • *Não são referidos os serviços em que tal situação se verifica, nem concretamente se algum desses casos ocorre no serviço em que a signatária exerce funções;*
- *Igualmente não se refere qual a relevância relativa no universo das enfermeiras em serviço na ... dos exemplos invocados.*
 - *A situação descrita constitui uma circunstância com caráter eventual e esporádico e número de incidências variável e imprevisível.*
 - *A própria existência de situações como a descrita, pressupõe a possibilidade material e prática de adequação dos horários laborais ao serviço diurno requerido pela signatária no exercício do direito invocado,*
- f) *“Os serviços e unidades da ... onde é possível a realização de horários flexíveis ou horários diurnos (...) tem todos os postos de trabalho ocupados, implicando que a afetação da sr^a enfermeira ... a um desses serviços resultasse num recurso acrescido, ao qual não haveria funções a atribuir, não acarretaria utilidade ao serviço específico e à própria instituição e demonstraria uma gestão pouco eficaz dos recursos e dos seus custos.*
- *Presentemente, no próprio serviço a que se encontra vinculada a signatária, não se encontra em vigor qualquer horário diurno decorrente do regime legal da*

amamentação, demonstrando-se não haver incompatibilidade com a adoção do horário fixo diurno requerido.

- *A signatária tem conhecimento da existência de profissionais de enfermagem a quem foi deferido pedido de adoção de horário fixo, com fundamentos semelhantes aos invocados pela signatária, regime esse de horário fixo concedido em serviços nos quais se encontra preenchido o cargo de “enfermeira de referência”.*
- *São igualmente conhecidos casos, até recentes, de deferimento de pedido de transferência para serviços da área ambulatória e adoção de horário flexível*
- *Omite ainda a entidade patronal quaisquer factos que permitam sustentar as conclusões invocadas de inexistência de funções a atribuir e ausência de utilidade para o serviço, para além de que constituem uma contradição nos seus próprios termos a alegação de acréscimo de recursos e ineficaz gestão de recursos, tendo em conta, por um lado, que a signatária já se encontra vinculada à instituição e, por outro, a conhecida e publicitada escassez de recursos humanos na área da enfermagem, particularmente sentida pelos utentes nos períodos de maior afluência aos serviços.*

Termos em que requer a V. Ex^a se digne dar cumprimento ao artigo 57-5 CT, enviando a presente apreciação e demais antecedentes à CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para os devidos e legais efeitos. Mais requer à identificada entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, que com os fundamentos expostos e nos melhores de direito doutamente supridos, emita parecer desfavorável à intenção de indeferimento pelo empregador, com as legais consequências.”

1.1.4. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: cópia de cartões de cidadão dos filhos menores; atestado da Freguesia de ...; declaração do ... e sete

declarações de diversas entidades.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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.”*
- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*
- 2.3.** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando

21).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, 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 direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do

n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹
- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

¹ Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de duas crianças com 1 e com 3 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, de segunda a sexta-feira num dos seguintes horários: 8.00h/15.00h; 8.00h/12.00 ou 13.00h e 12.00h ou 13.00h/16.00h; 8.00h/18.00h “assegurando um total de 35h/semanais (...) até final de agosto de 2017”.
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora não ter postos de trabalho disponíveis para os horários solicitados, encontrando-se em espera 37 pedidos de horário flexível/diurno que aguardam mobilidade. A ... tem 45 trabalhadoras a amamentar em horário diurno, das quais 27 estão afetas ao ... e as restantes ao ...
- 2.11.** Atendendo aos motivos invocados importa esclarecer que: “*Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos*

dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.

Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”²

2.12. Assim, e conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.

2.13. A CITE tem considerado que: *“2.16.(...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.”³*

² Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.

³ Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

- 2.14.** E, naturalmente, existindo outros/as trabalhadores/as que gozem direitos idênticos, deverá existir entre todos/as um tratamento igual, sob pena de discriminação nas condições de trabalho por motivo de situação familiar, proibido pelo artigo 24.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Neste sentido, os horários atribuídos por motivo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar deverão ser distribuídos equitativamente por todos os/as trabalhadores/as com direitos idênticos, salvaguardadas as situações em que, por imperativo legal não esteja na disposição da entidade empregadora a não concessão do direito invocado.
- 2.16.** De acordo com o que antecede e na ausência de concretização da realidade do serviço de ..., não é possível concluir que exista impossibilidade fundamentada para recusar o pedido da trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, se consideram insuficientes as alegações da entidade empregadora.
- 3.2.** Recomendar à ..., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE ABRIL DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.