

PARECER N.º 616/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 1990 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.11.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de Bloco Operatório de Oftalmologia, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Cumpre-me enviar a V. Ex.ª, o pedido de horário flexível da trabalhadora ..., com o n.º mec. ..., a exercer funções no Serviço de Bloco Operatório de Oftalmologia, que mereceu parecer não favorável por parte desta Instituição.

Em virtude de não ser intenção do ... prejudicar a trabalhadora em questão, solicitamos análise e informação relativamente a este processo.”

1.1.1 Em 8/11/2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., n.º mecanográfico ..., com a categoria de enfermeira, no Serviço de Bloco Operatório de Oftalmologia, venho por este meio solicitar o gozo de Horário Flexível com responsabilidades familiares ao abrigo do disposto no Art.º 56º e Art.º 57º da Lei n.º 7/2009 de 12/02, por motivo de incompatibilidade de horário do meu marido e funcionamento de escolas/infantário, para acompanhamento de 3 filhos

menores:

- ..., nascido a 24/01/2007;
- ..., nascido a 30/10/2011;
- ..., nascido a 27/03/2013.

Peço, deste modo, isenção de trabalho aos fins de semana e feriados, uma vez que nesses dias não tenho escola/infantário onde deixar os meus filhos e o meu marido trabalha.

É de salientar que, embora me seja atribuído um turno de fim de semana/feriado por mês, desde abril de 2015 que não realizo nenhum destes turnos pois tenho sempre trocado estes turnos por turnos de semana (Manhã ou Tarde), pelo que é possível eu efetuar a minha carga horária semanal em dias úteis.

Pede Deferimento,

..., 8 de novembro de 2016”

- 1.1.2** Em 11/11/2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“De: ... [... @...]

Enviado: sexta-feira, 11 de novembro de 2016 9:25

Para: ... @...

Cc: Enf. ...; Dr.^a ...

Assunto: N.º Mec. ..._Resposta a Pedido de Horário Flexível

Bom dia, Enf.^a ...

Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.^a que, o pedido de horário flexível para a assistência a filhos menor, mereceu o seguinte despacho:

- a) *Enf.^a ... - “A Sr^a Enf.^a ... já tinha pedido flexibilidade de horário em abril/2016, ao qual a Sr^a Enf.^a Chefe ... deu o seguinte parecer: “Não é possível a atribuição deste horário flexível face a este serviço ter de assegurar as urgências de fins de semana com um nº diminuto de enfermeiros.”. A situação atual mantém-se*

pelo que sou de parecer que não deve ser atribuída a flexibilidade deste horário neste momento. Acrescento ainda à informação da Enf.^a ... que a equipa é composta por 24 enfermeiros e que 1 não faz noites nem fins de semana por indicação da CITE e 10 não fazem noites por indicação da Saúde Ocupacional, por terem mais de 50 anos e por terem horários de amamentação. A referir que no serviço há ainda outros potenciais candidatos a quererem exercer este tipo de horário, pelo que no momento não poderá ser atribuído.”

- b) *Enf. Supervisor ... - “Informo que concordo com a informação efetuada pela Enf. Responsável do Serviço, pelo que não é possível atribuir horário flexível solicitado no Bloco Operatório de Oftalmologia nem na UAG de Cirurgia.” Mais se informa que, de acordo com o disposto no nº 5 do artigo 57º da Lei nº 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Ex.^a apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação.”*

“Unidade/Serviço Serviço de Gestão de Recursos Humanos (GRH)

Data do documento 09/11/2016

Remetente ...

Destinatário UAG de Cirurgia

Assunto Horário Flexível de Trabalhadora com Responsabilidades Familiares

..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de Bloco Operatório de Oftalmologia, vem, mediante apresentação de requerimento que se anexa, solicitar autorização para efetuar trabalho em regime de horário flexível com base no previsto nos artigos 56º e 57º da Lei nº 7/2009, para acompanhamento dos filhos nascidos a 24/01/2007, 30/10/2011 e 27/03/2013, pelo que informamos V. Exa. do seguinte:

O usufruto do horário flexível não pode ultrapassar os 12 anos de idade das crianças;

O horário de trabalho pretendido é:

Horário: 35h semanais

Isenção de trabalho aos fins de semana, feriados e tolerâncias nacionais.

O serviço deverá, se não concordar com o horário proposto pela trabalhadora, elaborar outro tipo de horário que corresponda às necessidades familiares da requerente e que se adequam às do serviço, considerando os seguintes pontos: O horário deve conter um ou dois períodos de permanência obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

Na organização dos períodos de trabalho (distribuição dos horários com início e fim pelos dias da semana) não deve ser programado trabalho com duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário, exceto se for necessário para que o horário coincida com o período de funcionamento do serviço;

Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

O (A) trabalhador(a) pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, completando a carga horária semanal em média de cada período de quatro semanas.

A eventual intenção de recusa terá que ser baseada em fundamentos muito concretos acompanhados de meios de prova adequados, sob pena de a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego considerar a fundamentação vaga e eventualmente autorizar o horário conforme requerido.

Da decisão proferida deve ser dado conhecimento por escrito à trabalhadora, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (08/11/2016), qual a decisão. Se este prazo não for cumprido o pedido é considerado tacitamente aceite conforme solicitado.

O presente pedido, se eventualmente for autorizado, terá efeitos apenas a partir de 07/12/2016, depois de decorrido o pré-aviso mínimo de 30 dias de acordo com o previsto no n.º 1 do art.º 57º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Pelo exposto solicita-se informação relativamente ao pedido, até ao próximo dia 21/11/2016. Cumprimentos,

Diretora Serviço”

- 1.1.3.** Em 15/11/2016, a trabalhadora apresentou a apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“..., enfermeira no Bloco Operatório de Oftalmologia, com o n.º mecanográfico ..., venho por este meio pedir apreciação do meu pedido de horário flexível para assistência a filhos menores, uma vez que tomei conhecimento no dia 14 do corrente mês que o mesmo não teve despacho positivo.

Sou mãe de 3 crianças menores de 12 anos (9 anos, 5 anos e 3 anos), que frequentam jardim de infância e escola primária, que durante o fim de semana e feriados não se encontram abertos, pelo que não tenho onde deixar os meus filhos. Para fazer face às despesas diárias de uma família numerosa, o meu marido tem que trabalhar ao fim de semana e feriados e não possui mais nenhuma retaguarda com quem contar.

É de salientar que o Bloco Operatório de Oftalmologia realiza cirurgias programadas de segunda a sexta-feira, como tal a cerca de 1 ano e meio que troco o turno de fim de semana (porque estamos a falar de apenas um turno por mês), para um dia de semana, efetuando assim a minha carga horária em dias úteis.

O trabalho ao fim de semana e feriados, consiste em assegurar o serviço de Urgência de Oftalmologia apenas com 1 enfermeiro por turno, durante uma quinzena apenas se assegura a Manhã e a Tarde, e na outra quinzena assegura-se a Manhã, Tarde e Noite.

Uma vez que a equipa, e segundo informação da Srª Enfª ..., é composta por 24 enfermeiros e que apenas 1 não faz fins de semana, não consigo compreender a recusa do meu pedido, uma vez que para assegurar a Urgência de Oftalmologia aos fins de semana, apenas são precisos 20 enfermeiros e cada um deles a fazer apenas 1 turno por mês.

Penso que houve uma confusão com o meu pedido de horário flexível, pois a Srª Enfª ... diz no seu despacho ao meu pedido que 10 enfermeiros não fazem noites, mas eu não pedi isenção de noites, para além de que esses 10 enfermeiros que não fazem noites, todos fazem turnos de fim de semana.

É ainda de referir que depois de já ter sido recusado o meu primeiro pedido de flexibilidade de horário em abril/2016, foi aceite uma enfermeira no Bloco de Oftalmologia, com isenção de noites e fins de semana apesar de segundo a Srª Enfª Chefe ... aquando do seu despacho na mesma altura ter dito que: “Não é possível a

atribuição deste horário flexível face a este serviço ter de assegurar as urgências de fins de semana com um nº diminuto de enfermeiros.”

Peço que seja enviado o meu pedido de apreciação para a CITE e que o parecer da mesma, na sequência do meu pedido de horário flexível, tenha força vinculativa, fazendo-se acompanhar por deliberação válida e eficaz de que depende para assegurar a validade do procedimento previsto no Código de Trabalho.

Nomeadamente a ata da reunião, a indicação expressa dos membros presentes nessa reunião, as respetivas assinaturas e os termos da convocatória, nos termos exigidos pelo art. 10º do DL n.º 76/2012 de 26/03 e dos arts. 34 n.º 6 e 161 n.º 2 do CPA.

Sem mais de momento

Peço deferimento

..., 16 de novembro de 2016”

- 1.2.** Constan do processo remetido à CITE os seguintes documentos: Atestado da Freguesia de ...; Declaração da empresa ...; Declaração do agrupamento de Escolas ...; Declaração da ...; cópia de três Cartões de Cidadão e documento denominado “Histórico do workflow por definir”.

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

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

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.

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 três filhos menores que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua

atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, com " *isenção de trabalho aos fins de semana e feriados, uma vez que nesses dias não tenho escola/infantário onde deixar os meus filhos e o meu marido trabalha. É de salientar que, embora me seja atribuído um turno de fim de semana/feriado por mês, desde abril de 2015 que não realizo nenhum destes turnos pois tenho sempre trocado estes turnos por turnos de semana (Manhã ou Tarde), pelo que é possível eu efetuar a minha carga horária semanal em dias úteis.*"

- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foram alegados pela entidade empregadora, essencialmente, os seguintes factos:

-“A Srª Enfrª ... já tinha pedido flexibilidade de horário em abril/2016, ao qual a Srª Enfra Chefe ... deu o seguinte parecer: “Não é possível a atribuição deste horário flexível face a este serviço ter de assegurar as urgências de fins de semana com um nº diminuto de enfermeiros.”;

-“A situação atual mantém-se pelo que sou de parecer que não deve ser atribuída a flexibilidade deste horário neste momento. Acrescento ainda à informação da Enfra ... que a equipa é composta por 24 enfermeiros e que 1 não faz noites nem fins de semana por indicação da CITE e 10 não fazem noites por indicação da Saúde Ocupacional, por terem mais de 50 anos e por terem horários de amamentação. A referir que no serviço há ainda outros potenciais candidatos a quererem exercer este tipo de horário, pelo que no momento não poderá ser atribuído.”.

- 2.11.** A trabalhadora apreciou os fundamentos da intenção de recusa referindo que, “o *Bloco Operatório de Oftalmologia realiza cirurgias programadas de segunda a sexta-feira, como tal à cerca de 1 ano e meio que troco o turno de fim de semana (porque estamos a falar de apenas um turno por mês), para um dia de semana, efetuando assim a minha carga horária em dias úteis. O trabalho ao fim de semana e feriados, consiste em assegurar o serviço de Urgência de Oftalmologia apenas com 1*

enfermeiro por turno, durante uma quinzena apenas se assegura a Manhã e a Tarde, e na outra quinzena assegura-se a Manhã, Tarde e Noite. (...) a equipa (...) é composta por 24 enfermeiros e que apenas 1 não faz fins de semana, (...) apenas são precisos 20 enfermeiros e cada um deles a fazer apenas 1 turno por mês. (...) eu não pedi isenção de noites, para além de que esses 10 enfermeiros que não fazem noites, todos fazem turnos de fim de semana.

É ainda de referir que depois de já ter sido recusado o meu primeiro pedido de flexibilidade de horário em abril/2016, foi aceite uma enfermeira no Bloco de Oftalmologia, com isenção de noites e fins de semana (...).”

- 2.12.** A trabalhadora, em sede de apreciação à intenção de recusa vem, ainda, solicitar o seguinte: *“Peço que seja enviado o meu pedido de apreciação para a CITE e que o parecer da mesma, na sequência do meu pedido de horário flexível, tenha força vinculativa, fazendo-se acompanhar por deliberação válida e eficaz de que depende para assegurar a validade do procedimento previsto no Código de Trabalho. Nomeadamente a ata da reunião, a indicação expressa dos membros presentes nessa reunião, as respetivas assinaturas e os termos da convocatória, nos termos exigidos pelo art. 10º do DL n.º 76/2012 de 26/03 e dos arts. 34 n.º 6 e 161 n.º 2 do CPA.”*
- 2.13.** Atendendo aos antecedentes do processo em análise, concretamente o Processo n.º 832-FH/2016, que deu origem ao Parecer n.º 257/CITE/2016, já foi deliberado por unanimidade dos membros da CITE presentes na reunião realizada em 8 de junho de 2016, a emissão *“parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho considera-se que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos uma vez que não submeteu o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”*

- 2.14.** Esclareça-se que o Parecer n.º 257/CITE/2016 foi emitido e notificado pela CITE nos termos previstos nos n.º 6 e n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho, podendo as partes interessadas consultar os documentos que compõem o processo e solicitar a esta Comissão certidões, nos termos previstos nos artigos 83.º e 84.º do CPA.
- 2.15.** No anterior processo a trabalhadora havia requerido *“isenção de trabalho aos fins de semana, feriados e tolerâncias nacionais, uma vez que nesses dias não tenho escola/infantário onde deixar os meus filhos e o meu marido trabalha.”*.
- 2.16.** E foi considerado pela CITE que: *“o pedido formulado cumpre os requisitos legais essenciais, devendo o mesmo ser aceite, tal como formulado”*.
- 2.17.** Atendendo ao que antecede conjugado com o princípio da decisão consignado no artigo 13.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), coloca-se a questão de saber se existe o dever de decisão quando, há menos de dois anos, contados da data da apresentação do requerimento, o órgão competente tenha praticado um ato administrativo sobre o mesmo pedido, formulado pelo mesmo particular com os mesmos fundamentos.
- 2.18.** Apurados todos os elementos que compõem o presente processo verifica-se que a trabalhadora, embora na posse de decisão da CITE que lhe reconhecia o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível com isenção de prestação de trabalho aos fins de semana e feriados, entendeu apresentar novo pedido, em sentido idêntico, tendo a entidade empregadora emitido nova decisão na sequência da qual concluiu pela intenção de recusa solicitando pedido de parecer prévio a esta Comissão.
- 2.19.** Na verdade, e no processo agora em apreço, ao contrário do que se verificou no âmbito do anterior, cuja decisão foi deliberada em 8 de junho de 2016, encontram-

se verificados os prazos determinados no artigo 57.º do Código do Trabalho, implicando tal facto o dever de a CITE apreciar os fundamentos alegados pela entidade empregadora para recusar o pedido da trabalhadora.

- 2.20.** Na sequência do que antecede e após análise da intenção de recusa junta ao processo importa referir que da fundamentação apresentada pela entidade empregadora não se retiram quais as exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de Bloco Operatório de Oftalmologia que inviabilizam, no entender do empregador, a possibilidade de conceder o requerido.
- 2.21.** Pois que, considerando a existência de uma equipa de 24 enfermeiros/as, a entidade empregadora não concretizou o número de enfermeiros/as necessários para assegurar o regular funcionamento do serviço aos fins de semana e a consequente necessidade de prestação de trabalho da requerente nesses dias, sendo, por isso omissa na fundamentação apresentada a exigência imperiosa do funcionamento do Bloco Operatório de Oftalmologia que demonstre que o seu regular funcionamento não se possa verificar caso a trabalhadora exerça a atividade profissional com exclusão dos fins de semana e feriados.
- 2.22.** A CITE tem entendido que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa/serviço ou como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

- 2.23.** Na verdade, o exercício de outros direitos pelos/as trabalhadores/as não é, por si só, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou fundamento de impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável. Torna-se necessário que esse exercício de direitos determine períodos de tempo de trabalho a descoberto sem a possibilidade de afetação de outros/as trabalhadores/as.
- 2.24.** A CITE tem considerado, igualmente, 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.*”².
- 2.25.** Assim, situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais, contratuais ou organizacionais originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.
- 2.26.** Por último, e dado que não consta do pedido o prazo durante o qual a trabalhadora pretende usufruir deste horário e podendo ser este exercido até aos 12 anos de idade das crianças, menciona-se o Parecer n.º 70/CITE/2012, na parte em que esclarece o seguinte: “*No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram*

² Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”

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, a entidade empregadora não concretizou e não demonstrou que na realidade atual do Serviço de Bloco Operatório de Oftalmologia, tal como a configurou na intenção de recusa, a atribuição do horário flexível requerido colocaria em causa o seu normal funcionamento.
- 3.2.** Recomendar ao ... que elabore o horário flexível nos termos requeridos e conforme o previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE DEZEMBRO DE 2016, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.