

PARECER N.º 147/CITE/2017

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 362 – FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 01.03.2017 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira a exercer funções no serviço de ... do ... de ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 09.02.2017, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“Eu, ..., (...) com a categoria profissional de enfermeira no serviço de ..., (...) de momento em horário de aleitação, venho por este meio solicitar horário flexível por responsabilidades familiares ao abrigo do Artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro para prestar assistência a filha menor de 12 anos (nascida a 5 de abril de 2016) a partir de 5 de abril de 2017 (ou seja, após término de período de aleitação) e até que a minha filha complete doze anos de idade, conforme número 1 do Artigo 56.º do Código de Trabalho. Solicito que me seja atribuído o horário com início às 8 horas e término às 16 horas de segunda a sexta-feira com exclusão de feriados e fins de semana, pelo facto de haver incompatibilidade familiar que me permite exercer outro horário.
(...)”*

Caso seja possível gostaria de ficar no Serviço onde exerço funções, no entanto, encontro-me disponível para exercer funções noutro serviço se for mais conveniente para a ...

Declaro ainda que a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação (conforme declaração em anexo).”

1.3. A 21.02.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

“Acusamos a receção do pedido de horário flexível recepcionado a 09 de Fevereiro de 2017, cujo teor notámos e em relação ao qual nos cumpre decidir pela respetiva recusa, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

(...)

V. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

VI. Acontece que V. Exa. requer um horário fixo, sem contemplar um período para intervalo de descanso, a que alude a citada alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho e por um período superior a 6 horas consecutivas, que é o máximo previsto no n.º 4 do mencionado artigo 56.º.

VII. Acresce que, aquando da celebração do contrato de trabalho, V. Exa. obrigou-se à prestação de uma carga horária semanal de 40h, sendo o horário a elaborar pelo ..., de acordo com o serviço de colocação, bem como organização, esquema e escala de funcionamento daquele.

VIII. Efetivamente, no local onde se encontra colocada — ... —, o horário de trabalho é em regime de turnos, não podendo ser estabelecido outro tipo atendendo a que o serviço é de internamento, onde se verifica a prestação contínua de cuidados aos doentes aí internados.

(...)

XI. Como é público e notório, a atividade ... em geral e em particular a atividade clínica desenrola-se, quase em exclusividade, numa forma contínua, pelo que a estrutura e afetação dos seus trabalhadores terá de acompanhar essa particularidade.

XII. O mesmo se terá que dizer relativamente aos colaboradores que integram a carreira de enfermagem, na qual, V. Exa. se integra, dadas as importantes funções que realizam, no âmbito da atividade clínica.

XIII. Acresce que, se tem verificado uma redução de efetivos no grupo profissional de enfermeiros, bem como um aumento das ausências, por motivos diversos.

XIV. Do exposto, resulta manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horários de trabalho com as especificidades que V. Exa. requereu, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão da ..., o mesmo é dizer, o direito ao acesso a cuidados de saúde dos ..., numa área tão sensível como é a área ...

XV. Face ao exposto, e de forma a garantir a igualdade entre os progenitores – sendo que ambos realizam o trabalho por turnos – e, mantendo, não obstante, o ... a disponibilidade de adaptar as escalas às necessidades de V.Exa., designadamente, com a conjugação das mesmas com os turnos do outro progenitor, propõe o ... o seguinte:

A atribuição de horário flexível nos termos estritamente previstos legalmente, que o mesmo é dizer, preservando a integralidade do cumprimento do ... em cinco dias por semana, com folgas rotativas, com os seguintes inícios e termos do trabalho normal diário:

a) Turno da Manhã – plataforma móvel entre as 8h e as 10h30 e entre as 14h30 e as 17h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h;

b) Turno da Tarde – plataforma móvel entre as 14h e as 16h30 e entre as 21h30 e as 23h, devendo a plataforma fixa ser interrompido por um período de 1h;

c) Turno da Noite - plataforma móvel entre as 23h e as 1h e entre as 06h30 e as 8h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h.

XVI. É por demais evidente, face aos factos que aqui se expõem que estamos perante uma situação de exigência imperiosa de funcionamento do ..., motivo pelo

qual é manifestamente impossível atender à solicitação de V. Exa., pelo menos na forma como configura o pedido.

XVII. Infelizmente, a natureza da atividade ... condiciona a existência de especificidades que oneram numa forma significativa, o trabalho e a vida dos seus profissionais, mas esse reconhecimento e respetiva compensação terá de ser efectuado em sede própria não colocando em risco os direitos, liberdades e garantias dos cidadãos.

XVIII. Acresce que, o direito de proteção da parentalidade se concretiza, igualmente, numa lógica de responsabilidades parentais partilhadas.

XIX. Ou seja não se vislumbra qual a razão pela qual, tendo ambos os progenitores, horários semelhantes, seja o ... o único a ter de assegurar, a concretização do direito à parentalidade, através da concessão de horário flexível, pondo em causa, o valor da saúde constitucionalmente garantido.

NESTES TERMOS, e caso não considere aceitar a proposta supra:

a) O ... vem por este meio pronunciar-se pela recusa de atribuição de horário conforme é solicitado pelas razões supra expostas, designadamente, as exigências imperiosas do funcionamento do ...;

b) De salientar que, caso o horário flexível seja concedido, o mesmo deverá conter intervalo de descanso, no estrito cumprimento da lei, sendo cumprido nos termos proposto pelo ..., por assim, garantir o funcionamento da instituição, bem como assim, a conciliação da vida profissional e da vida familiar dos seus colaboradores.”

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 24.02.2017, nos termos a seguir transcritos:

“..., (...) com a categoria profissional de enfermeira no serviço de ..., (...), tendo sido notificada no passado dia 22 de Fevereiro de 2017 da DECISÃO DE PRONÚNCIA PELA RECUSA DE ATRIBUIÇÃO DE HORÁRIO FLEXÍVEL, e NÃO SE CONFORMANDO DE MODO ALGUM, com o teor da mesma, vem por ter legitimidade e estar em tempo MANIFESTAR TOTAL DISCORDÂNCIA À RECUSA AO PEDIDO DE HORÁRIO FLEXÍVEL EFETUADO EM 09 DE FEVEREIRO DE 2017 E REQUERER A INTERVENÇÃO DA COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE)

O que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

DOS FACTOS

1.º

A ora Signatária, solicitou horário flexível, em virtude de responsabilidades familiares, nos termos e ao abrigo do disposto 1 nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro.

2.º

Tal pedido, destina-se à prestação assistência a filha menor, nascida a 5 de Abril de 2016.

3.º

Pretendendo a Subscritora, que a fixação de tal horário flexível, tal como já exposto, vigore a partir de 5 de Abril de 2017, ou seja, após término do período de aleitação, que coincide com a data em que a Menor completa 12 meses, até que a mesma complete 12 anos de idade.

4.º

Tal solicitação, tal como já se encontra demonstrado através de prova documental, junta pela Signatária e que acompanhou o pedido efetuado em 09 de Fevereiro de 2017, prende-se com a necessidade de prestar assistência à Menor.

5.º

De facto, só a fixação de um horário fixo, a praticar entre as 8 horas e as 16 horas, permitirá à Signatária prestar assistência à Menor.

6.º

Mais acresce, que o horário solicitado pela ora Subscritora - correspondente ao turno da manhã.

7.º

E é o único horário praticado no Serviço onde a Signatária exerce funções de Enfermeira, que lhe permitirá prestar Assistência à filha Menor, sendo todos os restantes horários, turno da tarde e noite, incompatíveis com as responsabilidades familiares, nomeadamente, com a entrada e saída da Menor no Estabelecimento de Ensino que a mesma frequenta, o qual se encontra encerrado aos fins-de-semana e feriados.

8.º

Sendo que a entrada e saída da Menor no referido Estabelecimento de Ensino, apenas poderá ser assegurada pela Signatária, em virtude de o Progenitor da Menor não dispor de horários compatíveis para o efeito.

9.º

Bem como, pelo facto da Signatária e do Progenitor da Menor, não terem qualquer parente próximo a residir em ..., como também já se encontra documentado. 10.º

O horário solicitado, com início às 8 horas e término às 16 horas de segunda a sexta-feira com exclusão de feriados e fins-de-semana, perfaz as 40 horas semanais, e encontra-se em conformidade com o contrato de trabalho celebrado.

11.º

Bem como, corresponde a um dos turnos praticados no Serviço em causa, sendo este turno preenchido atualmente por um número variável de enfermeiros.

12.º

O qual não contempla, qualquer intervalo fixo de uma hora, organizando-se a equipa internamente, de modo a que todos possam ver satisfeitas as suas necessidades básicas, tal como é, prática corrente e do conhecimento da Direção do ...

13.º

Sendo tal horário, igualmente praticado noutros serviços do ...

14.º

Tendo a Signatária já demonstrado disponibilidade para urna eventual transferência de Serviço dentro do ...

15.º

Acresce que, desde a data da celebração do contrato de trabalho, que a ora Subscritora sempre cumpriu o contrato de trabalho celebrado, em regime de turnos.

16.º

Contudo, em virtude de alteração superveniente do agregado 4 familiar com o nascimento da menor, a prestação de trabalho em regime de turnos, torna-se totalmente incompatível com a vida familiar.

17.º

Por outro lado, a hipótese da conjugação de turnos já equacionada pela ora Signatária e pelo Progenitor da Menor, antes da formulação do pedido de flexibilidade de horário, tendo-se mostrado totalmente inviável por diversas razões. DO DIREITO

(...)

26.º

No contexto descrito, a trabalhadora ora requerente, é Mãe de uma Menor que irá completar um ano de idade no próximo dia 05 de Abril de 2017, e requereu a fim de prestar assistência familiar à filha que passe por fazer turnos de segunda a sexta-feira, das 8h às 16 horas.

27.º

Tendo-se a Entidade Empregadora ... pronunciado pela recusa de atribuição de horário flexível, fundamentando em suma para o efeito, que a ora Signatária está integrada numa unidade de internamento em regime de trabalho por turnos, justificado 7 pela laboração continua que caracteriza a atividade e especificidade das unidades ... ou equiparadas.

28.º

Mais fundamentou que, pela natureza da atividade, torna-se imprescindível para a prossecução dos fins, a prestação de cuidados de enfermagem a todos os utentes internados ao longo das 24 horas de cada dia.

29.º

E ainda, que se tem verificado uma redução de efetivos no grupo profissional de enfermeiros, bem como, o aumento de ausências, por motivos diversos.

30.º

Em face dos motivos invocados pelo empregador para recusar o pedido do trabalhador com responsabilidades familiares importa esclarecer que tem vindo a ser Doutrina unânime, considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de urna amplitude temporal diária indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

31.º

Por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

32.º

Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo trabalhador seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, tal como sucede no presente caso ora em crise.

33.º

Realça-se, ainda, que de acordo com a redação da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a indicação do prazo previsto poderá ser os 12 anos do Menor, tal como solicitado.

34.º

Sem prejuízo, de ocorrer alguma alteração das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário flexível, venha a situação a ser reavaliada.

35.º

É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável,

36.º

Deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida á impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar a recusa de um direito.

42.º

Ou seja, como se refere Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09. OTTVNG. P2: “A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, (...) a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir”.

43.º

Igualmente, motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis, não são valorizados e por isso, ainda que na presença de outros

pedidos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar por trabalhadores com responsabilidades familiares.

44.º

Importa que a entidade empregadora, perante urna situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, distribua equitativamente por aqueles trabalhadores em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do estabelecimento, quando existam períodos que se encontrem a descoberto.

(...)

Mais se requer, que seja Recomendado à Entidade Empregadora ..., que DEVERÁ ELABORAR O HORÁRIO FLEXÍVEL À TRABALHADORA ORA REQUERENTE, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, devendo, igualmente, promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores, 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.”

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. 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível 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”.

2.3.2. 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a 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.

2.3.3. 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. 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

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º 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”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º 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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.4.2. 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.

2.5. 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

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

de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de 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 n.º 3 do artigo 56.º do CT. 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.

- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.
- 2.8.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 08:00h e as 16:00h de segunda a sexta-feira, com exclusão de feriados e fins de semana, até que a filha menor complete os 12 anos de idade.

- 2.9.** Mais se refira que a trabalhadora solicita um horário flexível que compreende o turno da manhã praticado no ...
- 2.10.** Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.11.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.12.** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.13.** Acresce ainda o facto de que tratando-se de uma trabalhadora com a categoria profissional de enfermeira, dispõe o n.º 6 do artigo 56.º do DL n.º 437/91, de 8 de novembro que *“os enfermeiros podem trabalhar por turnos ou jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efetivamente prestado.”*
- 2.14.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço 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 inequívocas 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 ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

- 2.15.** Na verdade, na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento. Com efeito, a entidade empregadora não concretizando quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora.
- 2.16.** De facto, não resulta da intenção de recusa quantos/as trabalhadores/as exercem funções no mesmo serviço que a trabalhadora, quantos/as são necessários/as por turno e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço onde está afeta a trabalhadora requerente.
- 2.17.** No que respeita ao facto de a trabalhadora indicar que pretende exercer o direito até aos 12 anos de idade da filha menor, é de referir que tem esta Comissão entendido que: *“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 a*

possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”
(Parecer n.º 70/CITE/2012).

- 2.18.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.