

PARECER N.º 356/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 961/FH/2017.

I – OBJETO

1.1. Em 16.06.2017, a CITE recebeu através de e-mail da Direção de Recursos Humanos do ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, Sra. D. ..., Técnica de ..., a prestar a sua atividade profissional no Serviço de ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.2. No pedido de horário flexível recebido pela entidade empregadora em 19.05.2017, conforme carimbo desta entidade, a trabalhadora refere o seguinte:

" (...) Assunto: Solicitação de flexibilidade de horário nos termos do art.º 56º e 57º do CT

Ex mos Senhores,

Nos termos e para os efeitos do art.º 56º e 57º do Código do Trabalho, vem, ..., requerer que lhe seja aplicado o regime de flexibilidade de horário, até ao limite máximo legal permitido, ou seja, até o menor completar 12 anos, indicando desde já quais os limites de início e termo do horário que pretendo praticar até ao prazo máximo legal, tendo em conta que o menor, de 9 anos de idade, ... faz parte do meu agregado familiar, sendo eu sozinha a assegurar o acompanhamento do mesmo.

Neste sentido, necessito praticar um horário que me permita acompanhar o meu filho diariamente.

Neste sentido, procede-se desde já à junção da declaração que o mesmo faz parte do meu agregado familiar e à indicação de qual a repartição semanal do período de trabalho que pretendo.

Horário pretendido:

** Entre 08.00 às 18.30 horas, com intervalo de 30 minutos para refeição e com folga ao Sábado e Domingo.*

Aguardo assim, a V. comunicação em conformidade com a lei.

Com os meus cumprimentos,

(...)"

- 1.3. A entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusar o pedido em 07.06.2017, conforme notificação pessoal, e se reproduz:

"(...) Acusamos a receção do pedido de horário flexível apresentado por V. Exa. no dia 19 de maio de 2017, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Há um outro aspeto de primordial importância que nos impede de aceder ao pedido que efetuou: é que as necessidades de funcionamento do serviço a que está alocada não são compatíveis com o horário que solicita e, como tal, não permitem a concessão do horário em análise.

Na verdade, e como bem sabe, o serviço de ... (doravante, o "Serviço") funciona 12 horas em dias úteis da semana, no intervalo horário entre as 08 e as 20h. O facto de este Serviço ter um período de funcionamento superior a 8 horas diárias obriga-nos a organizar horários diferenciados para os trabalhadores que ali desenvolvem a sua atividade laboral, única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que as necessidades de

trabalho do Serviço são garantidas durante todo o seu período de funcionamento.

A definição dos concretos horários é ainda determinada tendo em consideração os períodos diários ao longo dos quais existe uma maior procura dos serviços clínicos que ali são prestados. Com efeito, e como é do seu conhecimento, o nível de procura tem variações (inclusivamente, com picos de atividade) ao longo do dia, verificando-se uma maior afluência entre as 8 horas e as 17/18 horas, e uma menor entre esta hora e as 20 horas.

Este facto tem, natural e decorrentemente, consequências na alocação do número de colaboradores a cada tipologia de horário, já que obriga a que exista maior número de profissionais alocados nos períodos temporais em que a procura dos serviços que prestamos é superior.

Assim, os horários estão organizados da seguinte forma:

a) das 08:00h às 17:00h

b) das 11:00h às 20:00h

O número de profissionais alocados a cada horário foi definido atendendo à necessidade de desenvolvimento das várias tarefas inerentes ao Serviço e ao respeito pelo calendário rigoroso para sua execução da seguinte forma:

a) ..., dois colaboradores das 8 horas às 17 horas e um colaborador das 11 horas às 20 horas;

b)... um colaborador das 8 horas às 17 horas;

c) ..., um colaborador das 8 horas às 17 horas;

d) ..., 3 colaboradores das 8 horas às 17 horas e um das 11 horas às 20 horas;

e) Existe ainda um colaborador partilhado com a área de ... (área extra serviço) para provir férias/ausências do conjunto de colaboradores adstritos aos 2 conjuntos de trabalhadores.

(...)

Ora tendo em conta que não é possível reorganizar os horários já fixados e que o direito que a lei prevê no que respeita à concessão de horários flexíveis é o de o trabalhador poder escolher as horas de início e termo do período de trabalho diário, resulta por si só evidente que a atividade não se coaduna com a existência de colaboradores com horários flexíveis no Serviço. É que, na verdade, não é indiferente saber ao certo quantos colaboradores estão presentes a cada momento no Serviço. Como já referimos, o desenvolvimento das várias tarefas inerentes ao serviço deverá respeitar o calendário definido para sua execução:

- a) Vertente admissão a internamento com atividade mais intensa na parte da manhã;*
- b) Vertente consulta externa com atividade mais intensa até às 17 horas;*
- c) Vertente altas de internamento com atividade mais intensa entre esta hora e as 20 horas.*

Por outro lado, o Serviço presta ainda importante função de apoio à atividade de outros profissionais tais como médicos, enfermeiros e técnicos de saúde. Assim, a atribuição de horário flexível a V. Exa. implicaria obviamente, enormes constrangimentos.

É, ainda, necessário ter em conta que os horários atribuídos no Serviço preveem a distribuição equitativa dos mesmos. De facto, não pode olvidar-se que todos os trabalhadores do ... têm direito a conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional da forma que se revelar mais adequada. Esta necessidade faz com que os horários do Serviço a que V. Exa. está alocada sejam rotativos, permitindo-se, assim, que a maior penosidade associada ao cumprimento de determinados horários seja repartida igualitariamente entre todos os profissionais. Na verdade, todos os trabalhadores que conosco trabalham têm necessidades pessoais e familiares que devem ser respeitadas. De notar ainda que a alocação de recursos humanos no Serviço é ainda uma decorrência de um outro aspeto de primordial importância: é que, como sabe, a exploração do ... resulta de um contrato celebrado entre a e o ..., no âmbito do qual

aquela se obrigou, entre outros, a assegurar um determinado nível de serviço, que implica o cumprimento de parâmetros rigorosos.

Deste modo, qualquer alteração de funcionamento em virtude da alocação de um profissional com horário flexível terá impacto direto na capacidade de resposta do serviço e na sua articulação com os restantes serviços do ... que deste dependem para cumprir os respetivos parâmetros de desempenho previstos no

Importa referir que o possível não cumprimento destes parâmetros poderá implicar para a ... o pagamento de penalidades contratuais. Deste modo, a determinação do número de profissionais ao serviço do ... e a sua distribuição pelo período de funcionamento é feita, também, de forma a cumprir os parâmetros exigidos no ..., sendo esta uma exigência imperiosa para o funcionamento da organização, única forma de evitar o pagamento de penalidades contratuais.

Caso fosse autorizada a realização de horário flexível por V.Exa., conforme referido, isso implicaria que pudesse escolher as horas de início e de termo do período de trabalho diário, o que poderia trazer consequências muito gravosas para o Serviço, já que poderia implicar que, em determinados horários, houvesse ausência do número de profissionais necessários para o desempenho das tarefas essenciais.

Em face do exposto, e considerando que as necessidades do serviço, como decorre do que se deixou exposto, não permitem atribuir-lhe um horário flexível como definido no artigo 56.º do Código do trabalho, e que essas mesmas necessidades são incompatíveis com a atribuição de um horário flexível durante um período temporal alargado (3 anos), vimos pelo presente informá-la que é intenção deste ... recusar a concessão do mencionado horário.

Com efeito, não só não lhe podemos conceder um horário flexível na verdadeira aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho, como tão-pouco nos é possível conceder-lhe o horário específico que solicita (entre as 8h00 e as 18h30), já que, pelas razões supra expostas, a concessão do

mesmo pelos próximos três anos penalizaria os seus colegas de uma forma excessiva e, em nosso entendimento, intolerável.

Como temos vindo a fazer até aqui, na medida das nossas possibilidades, proporcionaremos as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribuiremos, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos de forma a garantir o cumprimento da Lei e o funcionamento do ... e a segurança e qualidade da prestação de cuidados de saúde.

*Com os melhores cumprimentos,
(...)” .*

1.4. A trabalhadora veio apreciar a intenção de recusa entrada na entidade empregadora em 09/06/2017, como segue:

“ (...) Exmos. Senhores,

Respondendo no prazo legal à vossa carta, através da qual me comunicam a recusa da atribuição do horário flexível, venho refutar a vossa fundamentação nos termos seguintes:

- Encontro-me a trabalhar em todos os Serviços mencionados na carta, de acordo com as necessidades definidas pela Coordenação.*
- O horário por mim solicitado corresponde ao primeiro turno por vós mencionado na vossa carta, podendo, ser adaptado em caso de necessidade, porque foi indicado que poderia prolongar-se até às 18h30.*
- Nos Serviços referidos no 6º parágrafo da vossa carta, existem dois, nos quais o horário é entre as 8h00 e as 17h00, sendo estes ...*
- Acresce que resulta da carta um errado entendimento do que é um horário flexível.*

- Apenas estou a pedir que o meu horário seja diferente daquele que agora me está atribuído, mas com horas certas de entrada e saída e respetivas folgas. Não se pede que varie de dia para dia, ou de semana para semana de acordo com as minhas conveniências.

- Assim nunca se colocaria a hipótese de a entidade empregadora não saber com que colaboradores poderia contar.

E Acresce que, sendo verdade que cada colaborador terá as suas necessidades pessoais e familiares e até de formação profissional, o certo é que a Lei expressamente pretende proteger a maternidade e o apoio dos pais à infância dos filhos, sobretudo, quando um só dos progenitores tem essa possibilidade, como é o caso.

- Com efeito, a minha família é monoparental, o pai do menor de 9 anos reside no ... e não tenho qualquer apoio familiar.

- Assim, reitera-se que o horário por mim solicitado não colide com a organização do serviço e assegura as horas de maior pico de afluência de utentes.

E Em suma, em face da vossa resposta e da fundamentação deduzida, com a qual não me conformo, solicita-se que o processo seja remetido para a CITE para que esta se pronuncie.

Com os melhores cumprimentos,

(...)” .

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem *"(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

- 2.2.1.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva

96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)” .

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

“(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

“(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe “*Princípio da igualdade*” estabelece que:

“(...)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos,

o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(…) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (…);

b) *A 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;*

c) (…)”

2.3.3. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(…) 1 - *A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (…)*” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”

“(…) 1- *Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (…)*”.

2.4. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(…) 1 - *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (…)*”. (*Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho*) (…).

2.4.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.4.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, disciplina:

“(...) n.º 1- “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “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”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.(...)”.

2.4.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho 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:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - 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.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre

homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

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

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter 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.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.

2.4.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “ *Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (…);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (…);”.*

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no 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.

2.5.1. Neste regime de trabalho, em regra, 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.

2.5.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo

à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.5.3. Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos 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/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.6. Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.

2.7. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e

CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, aplicável aos/as trabalhadores/as portadores/as de contrato de trabalho em funções públicas, por força do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.8.** Nestas circunstâncias, tendo em conta os argumentos utilizados pela entidade empregadora reproduzidos no ponto 1.3 do presente parecer, o teor do pedido e apreciação da trabalhadora pontos 1.2 e 1.4, afigura-se-nos que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstra inequivocamente, nomeadamente, pela aplicação de critérios contratuais ou/e legais, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, cujo número se desconhece.

III – EM CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em

regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora Sra. D. ..., Técnica de ..., a prestar a sua atividade profissional no Serviço

- 3.2. A entidade empregadora 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE JULHO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.