

PARECER 742/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 2026/FH/2017

I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 04.12.2017, mediante carta registada, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira graduada a exercer funções no serviço de ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 8.11.2017, foi recepcionado pela entidade empregadora em 9.11.2017, cujo teor é o seguinte:
“(...) Em julho de 2015, solicitei que me fosse atribuído o regime de horário flexível nos termos do artigo 56º do Código de Trabalho, concretamente, que me fosse fixado o horário de segunda a sexta-feira das 08h30 às 15h30 e o período de descanso semanal aos fins de semana rotativos. Tal pedido foi aceite parcialmente por V. Exas. por carta datada de 25 de julho de 2015, ficando estipulado o seguinte horário:

- *Turnos de segunda-feira a sexta-feira no ... com a duração de 07 horas das 08:30 às 25h30 e turnos na consulto externa para complementar a carga horário semanal de 40h;*

- *As folgas aos fins de semana que serão rotativas/alternadas.*

Sucede que, atualmente, encontro-me inserida no regime das 35 horas de trabalho atribuído aos trabalhadores do sector público, pelo que o período de trabalho de 07 horas de segunda a sexta-feira se apresenta bastante para o cumprimento da carga horária semanal exigida.

Nestes termos, solicito a V. Exas. a reavaliação do meu pedido, estipulando-se o meu horário de trabalho apenas de segunda a sexta-feira entre as 08h30 e as 15h30, com descanso aos fins de semana, horário que deverá ser aplicado no mês seguinte após a receção da presente comunicação.

A presente alteração apresenta-se muito relevante para mim e para os meus dois filhos menores, o (...) nascido a04.2003 e a (...), nascida a ...05.2008, uma vez que me encontro divorciada, tendo estes à minha guarda e cuidado.

Assim, e pese embora haja, por estipulação judicial, fins de semana em que aqueles têm visitas ao pai, esses fins de semana nem sempre são fixos, variando consoante a disponibilidade do progenitor e as atividades das próprias crianças, pelo que há fins de semana em que me encontro impossibilitada de prestar os cuidados aos meus filhos, por me encontrar a trabalhar, levando a que estes tenham de faltar a algumas atividades e se sintam desamparados pela mãe.

Ainda no que concerne a esta situação, cumpre dizer que não disponho de qualquer ajuda familiar em ..., sendo eu a única pessoa que pode acompanhar os meus filhos, pelo que a prestação de trabalho ao fim de semana é por vezes causadora de um grande transtorno. "

3. Em 29.11.2017, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, pessoalmente, da intenção de recusa, constante do despacho com data de 28.11.2017, que se transcreve em parte:

" (...) Assim e após consideração a Enfermeira Chefe do Serviço, que actualmente já elabora um horário flexível à requerente, informamos que:

i. O serviço de ... inclui ..., Internamento de ... e Consulta de ... e Diagnóstico ... e é composto por 42 enfermeiras especialistas em ... e Considera-se uma unidade diferenciada que requer enfermeiros especialistas em ... e ..., que pela sua atividade, necessita de funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano.

ii. Assim sendo e para assegurar a adequada prestação de cuidados de saúde à população, a equipa de enfermagem tem de estar escalada em 3 turnos de trabalho (das 08h30 às 15h30 / das 15h00 às 21h00 / 20h30 às 08h30), com 10 Enfermeiros de manhã, 8 enfermeiros de tarde, e 6 enfermeiros para a noite, sete dias da semana.

iii. Atualmente o serviço de .../... comporta já:

- 7 Horários flexíveis aceites;*
- 2 Horários de amamentação;*
- 10 Enfermeiros com idade superior a 50 anos apresentando mais dificuldades em manter um horário rotativo. Tendo já referido que possivelmente poderiam também solicitar o horário flexível.*

iv. É de referir que o serviço de .../..., e segundo indicação da Enf^a chefe fez um esforço de adaptação do horário e, cumpriu sempre o que ficou estipulado por acordo com a colaboradora, ..., para dar resposta às suas necessidades individuais e para que ficasse assegurado o correto e adequado cuidado aos seus filhos menores. Com entrada em vigor das 35 horas semanais, a mesma passou de imediato a cumprir esse horário e manteve, sempre, as folgas aos fins de semana (sábado e domingo)

rotativa/alternada.

v. De acordo a chefia a colaboradora nunca comunicou nem solicitou alteração acerca da rotatividade dos fins de semana. Para além disso, sempre que a colaboradora solicitou uma folga durante a semana o horário é elaborado de acordo com as suas pretensões. Assim, o que está referido no quinto parágrafo” do pedido da requerente “(...) Não pode corresponder à verdade, porque, como foi comunicado pela Enfª Chefe, o horário sempre foi elaborado de acordo com as suas solicitações. Esta sua pretensão da requerente colide com os direitos dos restantes enfermeiros da equipa. É manifestamente impossível em períodos de férias e nas ausências por doença, assegurar o horário e cumprir o que está estipulado por lei para os restantes colaboradores.

vi. Lamentavelmente não serão concedidos folgas em todos os fins de semanas, mantendo-se as folgas rotativas/ alternadas nos mesmos.”

4. A trabalhadora não apresentou a sua apreciação à intenção de recusa do pedido por si formulado.
5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 4.12.2017.

*

6. 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

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, 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. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.
3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de

realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação *da vida familiar com a vida profissional*.
6. 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).

7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vectores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que " *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.*", e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que " *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*" .

12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*”

13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

15. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

16. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
17. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.
18. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
19. Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
20. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.
- 21.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.
- 22.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

23. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT), bem como, deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

24. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permita atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de 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 diferenciada.

25. Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, 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 56.º do mesmo Código.

- 26.** 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, 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.
- 27.** No caso em análise, a trabalhadora beneficia do regime de trabalho em horário flexível, desde 25.07.2015, tendo-lhe sido estipulado a realização do horário semanal (segunda a sexta-feira) das 8:30h às 15:30h, com folgas rotativas aos fins de semana, e turnos na consulta externa para complementar a carga horária semanal de 40 (quarenta) horas.
- 28.** Porém, a trabalhadora considera estar a cumprir maior número de horas de trabalho semanais do que lhe é exigível, uma vez que, actualmente, tem vínculo de contrato de trabalho em funções públicas por tempo

indeterminado, situação que se iniciou em 1.04.2005.

29. Assim, veio, agora, a trabalhadora solicitar à entidade empregadora que lhe seja autorizada a realização de trabalho em horário flexível, em dias úteis, de segunda a sexta, no período entre as 8:30 e as 15:30, com descanso aos fins de semana, o que totaliza as 35 (trinta e cinco) horas semanais.
30. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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 do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
31. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora refere que o serviço de ... é composto por **42 (quarenta e dois) enfermeiros especialistas**, funciona 24 (vinte e quatro) horas por dia e 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias por ano, a equipa de enfermagem está escalada em **3 (três) turnos de trabalho** com funcionamento nos períodos das **8:30h às 15:30h**, das 15:00h às 21:00h, 20:30 às 8:30h. Esclarece, ainda, que, atualmente, naquele serviço de ... existem **7 (sete) trabalhadores/as em regime de horário flexível** e, para além destes, outros/as 2 (dois) a

beneficiar de dispensa para amamentação e mais 10 (dez) com idade superior a 50 (cinquenta) anos. Finaliza, informando que com a entrada em vigor das 35 (trinta e cinco) horas semanais, a trabalhadora requerente "(...) passou de imediato a cumprir esse horário e manteve, sempre, as folgas aos fins de semana (sábado e domingo) rotativa/alternada."

32. A questão que se coloca consiste em aferir-se se a trabalhadora poderá usufruir de um regime de trabalho em horário flexível, continuando a assegurar o turno das 8:30 às 15:30, de segunda a sexta-feira, realizando, deste modo, as 35 (trinta e cinco) horas de trabalho semanais, ficando desobrigada de trabalhar aos fins de semana.
33. Entendeu a CITE, que os/as trabalhadores/as podem requerer à entidade empregadora o exercício de funções em regime de horário flexível, ainda que o serviço onde estão integrados/as apenas labore em regime de turnos, desde que o período horário escolhido seja enquadrável no horário de funcionamento em vigor.
34. Ora, a trabalhadora vem, agora, solicitar à entidade patronal que lhe seja atribuído um regime de trabalho de horário flexível para prestar assistência a filhos menores de 12 (doze) anos, no período diário compreendido entre as 08:30h e as 15:30h, o que aliás já vem acontecendo desde 2005, porém, pretende, agora, que o novo regime a atribuir exclua a obrigação de trabalhar aos fins de semana, sendo certo, que sendo-lhe deferida esta nova pretensão ficará assegurada a realização da carga horária semanal a que está obrigada por lei, em virtude do vínculo de contrato de trabalho ... por tempo indeterminado, que detém desde 1.04.2005.

- 35.** Existe correspondência entre o pedido da trabalhadora e o horário do primeiro turno de trabalho praticado no serviço onde a trabalhadora requerente exerce a sua atividade profissional, conforme resulta da informação fornecida pela entidade patronal na sua intenção de recusa.
- 36.** Para além da ora requerente, existem outros 7 (sete) trabalhadores/as a beneficiar de regime de trabalho em horário flexível, segundo informação fornecida pela entidade empregadora e constante do presente processo, e não obstante a mesma não esclarecer se aqueles/as trabalhadores/as trabalham ou não aos fins de semana, há que ter presente que o serviço onde a trabalhadora ora requerente exerce as suas funções, enquanto enfermeira especialista, é composto, no total, por 42 (quarenta e dois) enfermeiros/as especialistas.
- 37.** Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 38.** Saliente-se ainda 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 proteção ao exercício da parentalidade.

39. A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - “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.”

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, e 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 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 20 DE DEZEMBRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.