

PARECER N.º 300/CITE/2018

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 838/FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 20.04.2018, por protocolo, com aviso de receção, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., assistente operacional, a exercer funções no serviço de imagiologia, 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.

- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 29.03.2018, foi rececionado pela entidade empregadora em 02.04.2018, tendo para tanto alegado que tem dois filhos menores, com 13 (treze) e 7 (sete) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, necessitando de um horário de trabalho que lhe permita assegurar que os seus filhos menores, mormente a menor de 7 (sete) anos não fique sozinha durante a noite, atendendo que o progenitor é ..., trabalhando por turnos e, muitas vezes, é chamado durante a noite para prestar serviço, não podendo, por isso, garantir o apoio necessário aos filhos menores durante a noite. A filha mais nova frequenta a escola e o A.T.L. que funciona no período compreendido entre 7:30 e as 19:30 horas e assegura o acompanhamento da menor nos trajetos de ida e vinda do

estabelecimento. Assim, a pretensão da Requerente consiste na autorização de horário flexível de segunda a domingo, das 8:00 às 19:00 horas.

- 1.3.** Em 10.04.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, pessoalmente, da intenção de recusa, comunicando-lhe o indeferimento do seu pedido por decisão do Presidente do Conselho de Administração alegando para tanto que o horário pretendido iria impedir o normal funcionamento do serviço; que a equipa onde a trabalhadora está integrada é constituída por 15 (quinze) elementos, 3 (três) dos quais a gozar de dispensa para amamentação e 1 (um) ausente com atestado de longa duração; dada a especificidade daquele serviço a inclusão de um novo profissional demora vários meses; e, a atribuição do horário proposto constituiria uma sobrecarga muito significativa para os restantes colegas de equipa com o aumento da carga horária noturna.
- 1.4.** A trabalhadora requerente apresentou, em **12.04.2018**, apreciação à intenção de recusa, reiterando o peticionado e pronunciou-se quanto aos fundamentos da recusa nos seguintes termos:

" 1 - Previamente

A- Do local de trabalho

1. Antes do mais, importa reter que a requerente no dirigiu nenhum pedido ao serviço onde presta funções,
2. Outrossim, ao ..., o que significa que a requerente apenas pretende um horário ajustável às suas necessidades por força dos apontados motivos, nunca por nunca que este tivesse de ser efetuado no mesmo serviço.
3. Vale o vindo de referir para que se entende que, a requerente pode e aceita exercer funções em qualquer serviço do ..., não estando, nem

nunca disso fez questão, adstrita unicamente ao seu atual serviço.

B - Do número de efetivos

4. Se é verdade que neste momento o serviço conta apenas com 15 elementos dos quais um está de baixa e dois com horário para amamentação. Não são por isso três em situação de horário flexível por amamentação.

5. Efetivamente, dos três referidos com horário de amamentação apenas dois estão nessa situação, dado que a terceira coincide com a funcionária que está de baixa de longa duração.

6. Confirma-se, no entanto, que dois elementos saíram do serviço, porque nunca colheria quer a indicação de carência de elementos quer de adaptação.

II - Da resposta oferecida

7. Não corresponde à verdade o vertido em 1 da informação que serve de fundamento ao indeferimento, subscrito pela Sra. encarregada, pois que, como se referiu deixaram sair dois funcionários do serviço, os referidos no requerimento inicial. Ora,

8. Para o deferimento do requerido, bastaria que um dos elementos não saísse e sairia a requerente.

9. Assim, e foi isso que se pretendeu demonstrar é que bastaria que a saída verificada se não tivesse cumprido e em sua substituição saísse a requerente. Aliás,

10. É importante referir que aqueles funcionários ficaram deveras surpresos pois que não pediram para sair, tendo mesmo sido colhidos de surpresa, assim como a própria requerente,

11. Dado que na anterior resposta, estavam 17 trabalhadores ao serviço e dizia-se que não chegavam – cfr. doc. 1 anexo que aqui se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais. Ou seja,

12. Parece que é o requerido que se coloca em posição para indeferir o

requerimento que lhe foi presente. Ou,

13. Dada a não justificação para este facto, se o serviço estava com 17 funcionários e se verificou o regresso de mais uma unidade, por maioria de razão não se pode dizer que a atribuição do horário pretendido pela requerida vai "...colocar em causa a jornada de trabalho do(a) colega que a vem substituir".

14. Isto é, se o serviço está neste momento com apenas 15 unidades tal facto deve-se unicamente à deliberação do requerido, pelo que não colhe o alegado em 1 e 2 da fundamentação.

15. O n.º 3 e 4 da resposta mal se entendem. A requerente e os seus colegas são assistentes operacionais, não são técnicos de saúde, não pondo a sua ação em causa a vida do doente.

16. Ademais, o que se alcança do documento anexo é apenas a possibilidade de atender a todo o serviço, sendo que estando num serviço de imagiologia as faltas de pessoal conhecidas centram-se ao nível da radiologia, isto é, de pessoal técnico de saúde e não de pessoal auxiliar.

17. O n.º 5 da resposta não se entende, pelo que se irá considerar como nele integrante o ponto 6 do mesmo documento, para que eventualmente se divise o que se pretendeu dizer. Assim, entendemos que o facto de o serviço funcionar 24 sobre 24 horas em 365 dias ano, não é impeditivo do requerido, assim como não é impeditivo do gozo de férias, de situações de doença, etc.

18. De facto, tal desiderato do serviço não colhe para tudo, mormente para a situação em apreço, na medida em que o requerido tirou do serviço dois funcionários e,

19. Se até tinha uma que pretendia fazer um horário específico, deveria ter tirado esta - leia-se a requerente.

20. Quanto ao vertido em 7 e 8, dizer que são apenas dois os funcionários

com horários específicos e não oito, apenas dois que são os que efetivamente efetuaram pedidos. Na verdade,

21. O facto de poderem existir funcionários com filhos menores, não significa que todos tenham as mesmas necessidades/dificuldades que a requerente apresenta.

22. O número 9 refere que “instada a chefia do serviço, a mesma informou” deixando-nos tal indicação dúvidas sobre quem elaborou a resposta, pois que a mesma aparece com autoria da chefia de Serviços Gerais. Aliás,

23. Outra curiosidade, os n.º 1 a 9 e 12 e 13 são exatamente iguais ao da 1.ª resposta. Ou seja,

24. Não houve sequer o cuidado de fundamentar a resposta com factos que a contraditassem, em nada se inova. E,

25. Não se consegue justificar a razão pela qual saem aqueles dois funcionários e no a requerente no e com o intuito de lhe ser atribuído o horário pretendido.

26. Refira-se por fim que a requerente tem conhecimento do acórdão referido na resposta, sendo que este apenas confirma a razão da requerente, pois que a colisão de direitos é apenas criada pelo requerido na medida em que retira sem justificação do serviço dois funcionários, sendo que poderia até ter aproveitado para tirar a signatária para serviço que se coadunasse com as suas necessidades.

27. É pois convicção da requerente que as não razões apontadas por V. Exa. no enformam o processo, nem podem determinar o indeferimento, na medida em que há solução que V. Exa. apenas decidiram não acolher.

Termos que, atento o disposto no n.º 4 e 5 do art.º 57.º do CT, REQUER a V. Exa. o prosseguimento do processo, ou, se diverso for o entendimento a prolação de ato no sentido do requerido horário.”

- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 20.04.2018, por correio registado, com aviso de receção.

*

- 1.6. 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

- 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, 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 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.
- 2.3. 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".
- 2.4. 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.
- 2.5. 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*.

- 2.6. 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).
- 2.7. 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”.

- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.*
- 2.10.** 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 vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a

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

proibição da discriminação.

- 2.11.** 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.*".
- 2.12.** 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.*"
- 2.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14.** 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.

- 2.15. 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).
- 2.16. 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.
- 2.17. 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.
- 2.18. 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.

- 2.19.** 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.
- 2.20.** 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”.
- 2.21.** 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.
- 2.22.** 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.

2.23. É doutrina maioritária desta Comissão considerar 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 semanal apontada 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

- 2.24.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de entender que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.
- 2.25.** Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.26.** 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/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.27.** 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 permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua

atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde 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.

2.28. 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 realizar 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.

2.29. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador 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 equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.30. No caso em análise, a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, das 8:00h às 19:00h, de segunda a domingo.

2.31. Alegou para o efeito pretendido que tem dois filhos menores, com 13 (treze) e 7 (sete) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, necessitando de um horário de trabalho que lhe permita assegurar que a menor de 7 (sete) anos não fique sozinha durante a noite, atendendo que o progenitor trabalha por turnos e, muitas vezes, é chamado durante a noite para prestar serviço, não podendo, por isso, garantir o apoio necessário aos filhos. A filha de 7 (sete) anos frequenta a escola e o A.T.L. com horário de funcionamento no período compreendido entre 7:30 e as 19:30 horas e assegura o acompanhamento da menor nos trajetos de ida e vinda do estabelecimento. Assim, a pretensão da Requerente consiste na autorização de horário flexível de segunda a domingo, das 8:00 às 19:00 horas.

1.7. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta o despacho alegando para tanto que o horário pretendido iria impedir o normal funcionamento do serviço; que a equipa onde a trabalhadora está integrada é constituída por 15 (quinze) elementos, 3 (três) dos quais a gozar de dispensa para amamentação e 1 (um) ausente com atestado de longa duração; dada a especificidade daquele serviço a inclusão de um novo profissional demora vários meses; e, a atribuição do horário proposto constituiria uma sobrecarga muito significativa para os restantes colegas de equipa com o aumento da carga horária noturna.

2.32. A requerente no exercício do seu direito de resposta à intenção de recusa vem pronunciar-se, e dos argumentos aduzidos destacam-se os reveladores de factos que decertam os fundamentos da intenção de recusa prolatada pelo Presidente do Conselho de Administração, em 10.04.2018, a saber:

- A requerente não dirigiu nenhum pedido ao serviço onde presta funções, outrossim ao ... para o qual trabalha;
- Pode e aceita exercer funções em qualquer serviço do hospital onde se encontra colocada, não estando nem nunca se manifestou no sentido de estar adstrita unicamente ao serviço onde atualmente presta o seu trabalho;
- Presentemente o serviço de imagiologia é composto por 15 (quinze) elementos, dos quais 1 (um) está de baixa e 2 (dois) com dispensa para amamentação e aquele primeiro, coincidentemente, também está com horário de amamentação, pelo que a funcionária que está de baixa de longa duração é uma das três pessoas com horário de amamentação;
- Entretanto, 2 (dois) elementos saíram do serviço, os quais não efetuaram pedido para esse efeito, nem nada fazia prever às pessoas que ali trabalham a adoção de uma medida com vista à redução de pessoal naquele serviço;
- Quer a requerente quer os seus colegas são assistentes operacionais e não técnicos de saúde, não colocando a sua atuação em causa a vida dos doentes.

2.33. A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário especial em função da parentalidade, no caso por dispensa para amamentação, a CITE tem defendido em diversos pareceres que o direito a trabalhar em regime de

horário flexível é atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, pelo que não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem fazer-se depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. 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.**”* (destaque nosso).

- 2.34. Quanto ao invocado impedimento do normal funcionamento do serviço caso fosse autorizado o horário requerido, não demonstra a entidade empregadora a relação existente entre a realização daquele horário e o alegado impedimento.
- 2.35. Labora em desfavor da pretensão da requerida o facto de ter prescindido, entretanto, de 2 (dois) elementos da equipa que não solicitaram a sua saída do serviço de imagiologia, decisão, esta, contraditória à afirmação de imprescindibilidade da funcionária para o normal funcionamento daquele serviço hospitalar.
- 2.36. No que concerne ao total de elementos com horário especial por efeito

da dispensa para amamentação, não são 3 (três), como referido pela entidade empregadora, mas 2 (dois), já que o terceiro elemento coincide com a trabalhadora que está de baixa de longa duração.

- 2.37.** Já no que respeita à inviabilidade de mobilidade da requerente para outro serviço, afirma o empregador que se trata de um serviço muito específico onde a integração de qualquer profissional demora vários meses, contudo não demonstra essa especificidade, da qual emerge grau de dificuldade tão elevado que careça, por parte de um assistente operacional, de um período de adaptação de vários meses, ficando, também, por indicar, ao certo, quantos meses são necessários para que opere a dita integração.
- 2.38.** Todavia, é do conhecimento geral a diferença existente entre as funções desempenhadas por um assistente operacional e um técnico de saúde, que passa, desde logo, pela diferença da formação de base necessária para o exercício das funções em causa, não sendo exigível aos primeiros qualquer formação técnica para além da escolaridade obrigatória, o que já não é verdade para os segundos que necessitam de conhecimentos técnicos específicos para o desempenho da sua atividade laboral.
- 2.39.** No que respeita à alegada sobrecarga para os outros trabalhadores e trabalhadoras resultante da concessão do regime de trabalho em horário flexível à requerente não constitui motivo para a recusa, não devendo a requerida ignorar tratar-se de um direito consagrado na lei, especialmente previsto a favor dos progenitores em atenção ao interesse superior da criança e à proteção desta.

- 2.40.** Da análise do plano mensal de organização dos turnos dos assistentes operacionais e da informação de serviço constante de fls. 27 a 31 dos autos, verifica-se existirem 4 (quatro) horários em vigor – 8:00h/14:00h, 14:00h/20:00h, 8:00h/20:00h, 20:00h/8:00h - dos quais o primeiro coincide com a amplitude horária, de 11 (onze) horas, peticionada pela requerente.
- 2.41.** Ora, existindo para além da requerente 14 (catorze) elementos no serviço, 2 (dois) dos quais com horário de amamentação e 1 (um) de baixa prolongada, restam 11 (onze) pessoas para assegurar os 3 (três) turnos restantes, competindo ao empregador elaborar novo horário que contemple o horário escolhido pelo/a trabalhador/a e reorganizar os turnos dos demais trabalhadores, pelo qual não assiste razão à encarregada dos serviços gerais quando afirma que a atribuição do horário pretendido iria colocar a descoberto vários períodos em cada turno.
- 2.42.** 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.
- 2.1.** 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.

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, das disposições conjugadas 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(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 16 DE MAIO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.