

PARECER N.º 301/CITE/2018

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 839/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 20.03.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., auxiliar de acção médica e responsável de auxiliares a exercer funções no serviço de Internamento de Hematologia.

1.2. O pedido de flexibilidade de horário enviado pela trabalhadora, por correio registado datado de 23.03.2018 e recepcionado pela entidade empregadora em 26.03.2018, refere o que a seguir se transcreve:

“ Eu, (...) residente na (...), NIF (...) portadora do CC a” (...) válido até 26-09-2021, a exercer funções como auxiliar de ação médica e responsável de auxiliares no ... (...), n.º mecanográfico (...) por contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado no dia 12 de dezembro de 2011, Venho por este meio solicitar a V. Ex que nos termos do disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível (dias úteis das 8h às 16h00) para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor. Enquanto mãe solteira e sem apoio de familiares ou terceiros na zona de residência toma-se inoportável o cumprimento do horário de turnos rotativos, fins-de-

semana ou feriados. Caso o meu requerimento seja indeferido peço que o meu pedido seja submetido para análise à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (...)”.

1.3. Em 10.04.2018 a trabalhadora foi notificada, por correio registado, da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme a seguir se transcreve:

*“ (...) Assunto: Horário Flexível de Trabalhador com responsabilidades familiares
Pronúncia do ...*

Acusamos a recepção, em 26 de Março de 2018, do pedido de horário flexível cujo teor notámos e em relação ao qual nos cumpre decidir pela respectiva 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 actualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2. Através das referidas das normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n. 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa que 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 actividade profissional com a vida familiar.

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, a

trabalhar em regime de horário flexível, devendo o horário elaborado pelo empregador respeitar os seguintes termos:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatório, 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 o 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. Neste regime de trabalho, o trabalhador poderá efectuar 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

4. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efectuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador 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 do mesmo Código.

5. No entanto, tal não poderá significar - no caso de uma instituição pública que presta cuidados de saúde ininterruptamente, todos os dias do ano - que esse horário fixo, possa apenas ser praticado aos dias úteis

6. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho; nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário.

7. *Acontece, porém que V. Exa. requer um horário fixo, não contemplando um período para intervalo de descanso nos termos legalmente estabelecido, nomeadamente, no artigo 213.º do Código do Trabalho.*

8. *E de outro modo não pode ser considerado porquanto os horários praticados pelos profissionais, mesmo quando atribuídos no âmbito da parentalidade devem contemplar um intervalo de descanso.*

9. *Não obstante, acontece que V. Exa. requer a atribuição de um horário fixo, como se fosse passível de ser enquadrado como horário flexível, não contemplando um período para intervalo de descanso conforme legalmente estabelecido.*

10. *«Ainda assim, num pedido de autorização de horário flexível, não é possível que um/a trabalhador/a venha a efetuar mais de seis horas consecutivas de trabalho, nem mais de 10 horas de trabalho diário, consoante o postulado no artigo 56.º do Código do Trabalho. Ora no pedido ora em análise, a trabalhadora solicitou prática de horário flexível de 8 horas diárias consecutivas - entre as 08:00h e as 16:00h»... «Desta forma, o pedido feito pela Trabalhadora não se encontra legalmente enquadrado nos termos previsto no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho».*

11. *Acresce que, V. Exa. aquando da celebração do contrato de trabalho, 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.*

12. *No entanto, e apesar de no serviço a que se encontra alocado - Internamento de Hematologia - o horário ser organizado por turnos, certo é que, desde Fevereiro de 2016 que V. Exa. pratica o horário de segunda a sexta-feira, das 8h às 16h.*

13. *Efectivamente, 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.

14. De salientar que, não alegou, nem fez prova da impossibilidade de suporte familiar, do outro progenitor ou da família alargada.

15. Como é do conhecimento, o ... é uma pessoa colectiva de direito público que tem por missão a prestação de cuidados de saúde especializados na área da doença oncológica.

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

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; Turno da Tarde - plataforma móvel entre as 14h e as 16h30 e entre as 21h30 e as 23h, devendo a plataforma fixa ser interrompida por um período de descanso de 1h; 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.

17. 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 a solicitação de V. Exa., pelo menos na forma como configura o pedido, porquanto não se trata de um pedido de horário flexível nos termos legalmente estabelecidos, sendo que propõe uma carga horária semanal inferior.

18. Em síntese, o que se pretende aqui afirmar é que a atribuição dum horário conforme o que foi configurado, não só não tem qualquer suporte nem na letra nem no espírito da norma que invoca, como é manifestamente impossível de considerar pelo ..., face às responsabilidades que assume no âmbito do ...

19. De salientar que, na presente situação, e atendendo a que as responsabilidades parentais são partilhadas entre ambos os progenitores, não existindo prova de suporte familiar do outro progenitor ou da família alargada, poderá, o presente pedido ser entendido como uma forma de aproveitamento do estatuto de protecção da parentalidade.

NESTES TERMOS:

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.

c) Além do mais, o pedido apresentado não configura um pedido de horário flexível nos termos previstos na lei, mas sim uma desvirtuação da letra e do espírito da Lei, porquanto se traduz num horário fixo, cfr, nesse sentido parecer da CITE a propósito de proposta semelhante.

d) Sendo o horário flexível, como o próprio nome indicia, uma forma de flexibilizar a actividade profissional conjugando-a com a vida pessoal e familiar, a concessão de um horário fixo - conforme requerido - não é mais do que uma alteração unilateral das condições contratuais, alteração essa que apenas deve ocorrer por acordo entre as partes, nos termos do disposto no n.º 1 do art. 406.º do C. Civil.

Com os melhores cumprimentos, (...)

1.4. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu por e-mail, datado de 20.04.2018 o processo a esta Comissão.

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. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

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

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“ Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. A 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.

- 2.4. 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”.
- 2.5. 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.
- 2.6. 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.** No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.10. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.10.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.10.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.10.3. 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

¹ Disponível em: [geral@cite.pt](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: <a href=)

do pedido.

2.10.4. 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.²

2.11. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do 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.

2.11.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média

de cada período de quatro semanas.

- 2.12.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.13.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.14.** 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 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 diário³. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

³ 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.

- 2.15. De acordo com o referido pela entidade empregadora, o período contratado corresponde a 40 horas semanais, e que tal serviço é organizado por turnos definidos pela entidade empregadora.
- 2.16. **O horário determinado pela entidade empregadora** para o exercício da atividade de auxiliar de ação médica exercida pela trabalhadora com responsabilidades familiares e que consta do mapa de horários junto ao processo **é das 08:00h às 16:00h.**
- 2.17. Neste sentido, verifica-se uma desconformidade entre o número de horas diárias contratadas (8 horas /dia) e o horário atribuído pela entidade empregadora à trabalhadora e que coincide com a prestação de 7h00m de trabalho diário, tal como requerido por esta no seu pedido e que corresponde ao turno solicitado pela trabalhadora, conforme consta do ponto 12 da intenção de recusa: " (...) certo é que, desde fevereiro de 2016 que V. Exa. pratica o horário de segunda a sexta feira, das 8h às 16h (...) "
- 2.18. A trabalhadora fez o seu pedido de acordo com a organização dos horários existentes no serviço onde desempenha funções, sendo este o horário praticado desde fevereiro de 2016.
- 2.19. **Declara a entidade empregadora na sua intenção de recusa** que *no que respeita ao horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efectuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador (...) No entanto, tal não poderá significar - no caso de uma instituição pública que presta cuidados de saúde ininterruptamente, todos os dias do ano - que esse horário fixo, possa apenas ser praticado aos dias úteis.*

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.

- 2.20. E, o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. 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.
- 2.21. Afirma também a entidade empregadora na sua intenção de recusa que a trabalhadora obrigou-se à prestação de uma carga horária de trabalho de 40h semanais e que o horário pretendido não contempla 40h semanais. No entanto, e face aos horários fornecidos pela entidade empregadora a esta Comissão, verifica-se que o horário instituído pela entidade empregadora relativamente ao serviço onde a trabalhadora desempenha as suas funções é efetivamente das 8:00h às 16:00h.
- 2.22. Alude ainda a entidade empregadora que a trabalhadora " (...) não alegou, nem fez prova da impossibilidade de suporte familiar, do outro progenitor ou de família alargada (...) "
- Importa mencionar relativamente a tal alegação que, **de acordo com o estabelecido na al. b) do n.º 1 do artigo 57º do Código do Trabalho a trabalhadora tem somente de declarar " (...) que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...), facto que a trabalhadora declara, deixa plasmado e se conclui do seu requerimento ao alegar que necessita**

que lhe seja fixado um horário flexível, em virtude de precisar de prestar assistência imprescindível e inadiável à sua filha menor e que sendo mãe solteira e sem apoios familiar, é-lhe inexecutável o cumprimento do horário de trabalho em turnos rotativos, aos fins-de-semana e feriados.

- 2.23. Refere também a entidade empregadora que esta entidade tem " (...) *por missão a prestação de cuidados de saúde especializados na área da doença oncológica (...).* "

Quanto a esta alegação é de registar que **a entidade empregadora limita-se a invocar uma consequência, mas sem cuidar de a demonstrar plena e completamente com factos claros e objectivos, deixando apenas a presunção de que a trabalhadora é imprescindível ao bom funcionamento do serviço.**

- 2.24. Na verdade, **a entidade empregadora em sede de intenção de recusa, 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,** uma vez que da fundamentação aduzida por aquela entidade, se, por um lado, **não se concretiza em que medida é que a concessão do requerido implique períodos a descoberto que ponham em causa o funcionamento do serviço** ao qual está afeta a trabalhadora requerente, **nem quais os períodos que deixariam de estar convenientemente assegurados** face aos meios humanos necessários, **por outro lado,** também não nos parece que possa acolher o fundamento do horário de trabalho, em virtude do facto da trabalhadora ter solicitado um horário que foi atribuído pela entidade empregadora e é o praticado no serviço onde a mesma desempenha as suas funções, facto comprovado com os mapas de horários remetidos a esta Comissão, bem como e também através da alegação da entidade

empregadora, conforme já se referiu e consta do ponto 12 da intenção de recusa: “ (...) certo é que, desde fevereiro de 2016 que V. Exa. pratica o horário de segunda a sexta feira, das 8h às 16h (...) ”

- 2.25.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o **fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da 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 a 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.**
- 2.26.** Sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.
- 2.27.** 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, resultante de previsão legal e constitucional.

- 2.28.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, face ao que acima de defende nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.29.** 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, a CITE delibera:

- 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 16 DE MAIO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CTP, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.