

PARECER N.º 466/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 1874/FH/2018

I - OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 24.07.2018 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ..., a exercer funções no Serviço de ... do

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 12.07.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)Venho pelo presente meio, nos termos previstos nos artigos 56º e 57º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, e demais legislação aplicável requerer a fixação do seguinte horário flexível, a saber:

- de 2ª a 6ª feira das 8h às 15h

A fixação do horário supra impõe-se pelos motivos que infra se expõe:

(I)Tenho um filho menor (actualmente com 6 anos de idade), (II) com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, III) que frequenta o 1º Ciclo na Escola ..., no horário

9.00h/16:30h, (IV) O meu companheiro trabalha maioritariamente no estrangeiro, pelo que a assistência inadiável imprescindível ao meu filho (menor) é única e exclusivamente prestada por mim, sendo que o horário supra referido é aquele que me permite fazer face às necessidades diárias do meu filho, sendo que não tenho apoio de terceiros com quem o possa deixar aos fins-de-semana.

Para prova junto, em anexo, os seguintes documentos: cartão de cidadão do meu filho (doc.1), certidão de nascimento (doc.2), declaração da escola que o mesmo frequenta (doc.3) e declaração emitida pela entidade patronal do meu companheiro (doc 4); declaração emitida pela junta de Freguesia de ... (doc.5).

Por último e sem prejuízo do exposto, Importa referir (o que, de resto, já é do vosso conhecimento) que sou seguida em Psiquiatria desde Agosto de 2008. O quadro tem características de esgotamento melancólico, invasão de ritmos circadianos e desvio funcional de humor. Tal impõe, segundo o Médico Psiquiatra, **trabalhar em horário diurno fixo pelo risco de descompensação do quadro psicológico**. Junta-se a este respeito, relatório psiquiátrico (doc.6).

Face ao exposto, solicito a V.Exas. que me seja fixado o regime de horário de trabalho flexível, nos artigos 56.º e 57.º do Contrato de Trabalho, o qual fixo, de harmonia com faculdade atribuída por Lei, de 2' a 6' feira, das 8.00h às 15.00h.

Mais solicito que o horário supra referido vigore até o meu filho atingir a maioridade.

Agradeço, assim, que me informem da aceitação/autorização e conseqüente aplicabilidade do referido horário.

(...)"

1.3. A 18.07.2018 a trabalhadora foi notificada via e-mail, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"

"(...)Dando seguimento ao V/ pedido, constante de requerimento apresentado e recebido no Serviço de Gestão de Recursos Humanos, em 12 do corrente, venho informar que o mesmo mereceu o seguinte despacho da ... Chefe (...), que obteve despacho de concordância do Senhor ...Supervisor (...), o qual aqui se transcreve para os devidos efeitos:

" Tendo em conta o pedido da funcionária que exerce funções num serviço de ...com rotatividade de horário e que funciona ininterruptamente, proponho o seguinte horário manhãs das 8H-15H até perfazer as 35H, com inclusão de sábados, domingos e feriados. Isenção de noites e tardes, devido ao facto da patologia, acreditando nos benefícios de um ritmo de sono mais sereno. Fins de semana e feriados, proponho efetuar horário de acordo com a disponibilidade da mãe que sei que acompanha a filha e do pai da criança sempre que ele estiver no país. Apelo à necessidade de proteger os direitos do grupo que também têm família e que tentam organizar as suas vidas de acordo com os interesses do serviço e que é também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência. Pretendo alguma margem de manobra para organizar o horário que não pode apenas ser subordinado aos interesses particulares desta ... por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização (art. 56º do Código de Trabalho).O restante grupo tem direito à igual proteção da lei (direito a um fim de semana livre nas 4 semanas), este direito não pode ser negado nem retirado, apenas negociado como acontece a maior parte das vezes. É importante reconhecer que existem restrições ao exercício de muitos direitos humanos a fim de garantir as condições necessárias à manutenção do direito a condições de trabalho justas e favoráveis para assegurar os direitos e liberdades dos demais. É assim dever de todos os ... respeitar os direitos dos demais e observar as exigências legais da organização de horários por turnos necessárias à contenção de conflitos e garantia da organização dos cuidados. Onde todos colaboram os resultados são certamente melhores. Recordo que este direito em relação ao acompanhamento do filho será para ser exercido até aos 12 anos de idade, a isenção de noites devido à patologia será para ir sendo avaliada. Se tal não for autorizado deverá ser transferida de serviço."

Pelo exposto, e conforme resulta do disposto no nº 4, do artigo 57.º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, pode V. Ex.ª. apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção deste email, um pedido de apreciação. (...)"

1.4-Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 15.05.2018, nos termos a seguir transcritos:

"(...)vem , no seguimento do e-mail de V.Exas. do passado dia 18 do corrente mês de Julho,

apresentar pedido de apreciação, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

(...)

3. Presume-se do e-mail enviado por V.Exas. e supra referido que (i) ratificam a decisão dos Senhores ... e (ii) pretendem recusar o pedido de horário flexível, nos termos formulados ou, pelo menos, não o aceitar nos termos exactamente propostos.

(...)

5. Ora, apreciando, importa dizer o seguinte:

Relativamente às noites : *a necessidade de não efetuar trabalho à noite não se prende unicamente com as questões de saúde de que a Requerente padece, mas também porque a mesma não tem, com quem deixar o filho no período nocturno. Ou seja, ainda que o problema de saúde permitisse à Requerente trabalhar à noite (o que infelizmente não se crê ser possível) a mesma não o conseguiria fazer face à necessidade de pernoitar com o filho, uma vez que o pai do seu filho está maioritariamente ausente em trabalho (...)*

Quanto aos Sábados, Domingos e Feriados: (...)

Ora, conforme referido no pedido apresentado junto de V.Exas., a Requerente não tem apoio de terceiros para cuidar do filho. O pai do seu filho passa maioritariamente o período de trabalho no estrangeiro não sendo possível prever com antecedência superior a uma semana se virá a Portugal e, em caso afirmativo, por quantos dias, ou se ausentará, por tempo indeterminado, para outro país.

A Requerente depende apenas de si para assegurar os fins-de-semana com o filho, sendo que a Mãe da Requerente (que referem no vosso e-mail) não tem disponibilidade, por motivos pessoais, de assegurar os cuidados do neto.

A Requerente não tem, pois, com quem deixar o filho nos fins-de-semana.

6. Sem prejuízo do exposto Importa referir o seguinte:

A flexibilidade de horário de trabalho é um direito consagrado no Código de Trabalho e na Constituição da República Portuguesa.

O exercício desse direito não é, nem pode ser visto (como parece quererem fazê-lo) como algo que conflitue com os direitos e interesses dos demais trabalhadores.

Cabe à ... respeitar os direitos de todos os trabalhadores.

Caba à ... estar detida dos melos humanos necessários para que os direitos de todos sejam honrados.

EM SÍNTESE:

7. A Requerente tem um filho menor (com 6 anos de idade). tem um problema de saúde grave, e não tem estrutura familiar que lhe permita fazer outro horário que não seja o proposto.

8. Aos feriados e fins-de-semana tem de estar com o seu filho que face à idade não pode estar sozinho não existindo colégios ou Instituições similares abertos e nos quais ele pudesse permanecer algum do tempo. Como referido na missiva de 12 de Julho, corrente, a Requerente não tem apoio de terceiros com quem possa deixar o filho menor aos fins-de-semana e feriados.

9. O mesmo acontece durante e noite, pois não são apenas os seus problemas saúde que a Impedem de trabalhar durante a noite, mas também a necessidade de prestar assistência ao filho e o qual, face à sua tenra idade (6 anos), não pode pernoitar sozinho. Refira-se a como já exposto e comprovado documentalmente, que pai do seu filho passa maioritariamente o período de trabalho no estrangeiro (...)

10. Posto isto, Impõe-se a necessidade de praticar o horário proposto das 8.00h às 15.00h, durante 2ª, 3ª 4ª, 5ª e 6ª feira, enquanto o filho for menor, tudo sem prejuízo dos problemas de saúde que padece.

11. Mais: se por qualquer motivo o pedido de flexibilidade não for compatível com o serviço onde atualmente desempenha as funções, a Requerente esta disponível para ser transferida para serviço onde lhe seja permitido realizar o horário supra (das 8.00h às 15.00h, durante 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, e 6ª feira), e o qual é essencial para que possa dar assistência ao seu filho menor.

Posto Isto,

Requer-se a V.Exa. a aceitação sem reservas do horário proposto e supra requerido.

(...)"

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia de atestado da Junta de freguesia da área da sua residência relativo à composição do agregado familiar; cópia de declaração da entidade empregadora do progenitor; cópia da declaração da escola com o horário escolar; cópia da certidão de nascimento do menor, declaração médica relativo ao estado clínico da requerente e cópia da escala do serviço da requerente referente a Abril, Maio e Junho de 2018.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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”.
- 2.3** 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.

2.4 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).

2.5 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”.

2.6 O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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.

2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“ 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.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”*

2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza 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. 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.

2.9 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.9.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.9.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.9.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹
- 2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.
- 2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 2.10.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve

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

cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No contexto descrito a trabalhadora solicitou a concessão de horário de trabalho flexível, compreendido entre as 08:00h e as 15:00h, de segunda a sexta, por ser mãe de uma criança, de 6 anos de idade, menor de 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, até o menor perfazer 12 anos. Fundamenta o pedido no facto de necessitar de prestar assistência a filho menor, em virtude do progenitor pai exercer um trabalho que envolve ausências frequentes e prolongadas no estrangeiro pelo que a assistência inadiável e imprescindível ao filho é única e exclusivamente prestada pela requerente, sendo que o horário supra referido é aquele que lhe permite fazer face às necessidades diárias do filho., sendo que não tenho apoio de terceiros com quem o possa deixar aos fins-de-semana. Refere ainda que não tem apoio de terceiros com quem o possa deixar aos fins-de-semana e à noite e que o horário do estabelecimento escolar é das 09h00 às 16H30, em dias úteis.
- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.15** E, o mesmo se afirme 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.

- 2.16** A entidade empregadora comunicou à requerente a aceitação do horário requerido, formulada nos seguintes moldes: manhãs das 8H-15H, até perfazer as 35h, com inclusão de sábados, domingos e feriados, dias em que propõe efetuar horário de acordo com a disponibilidade da avó do menor e do pai sempre que ele estiver no país. Quanto à isenção de noites, devido à patologia da requerente, será para ir sendo avaliada. Considera assim, com esta proposta do horário garantir as condições necessárias à manutenção do direito a condições de trabalho justas e favoráveis para assegurar os direitos e liberdades dos demais. É assim dever de todos os ... respeitar os direitos dos demais e observar as exigências legais da organização de horários por turnos necessárias à contenção de conflitos e garantia da organização dos cuidados.
- 2.17** Verifica-se assim, uma aceitação do pedido com reserva e que não obteve o consentimento da requerente, pelo que estamos perante uma intenção de recusa. Outro entendimento levaria a um esvaziamento da norma e do seu âmbito de protecção, restringindo o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, que conhece consagração constitucional e comunitária. Apenas o/a trabalhador/a conhece os condicionalismos da sua vida familiar e pessoal, o que explica a opção do legislador de possibilitar ao trabalhador/a a escolha do período normal de trabalho, como forma de melhor conciliar a sua profissional com a familiar.
- 2.18** A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, os quais devem ser interpretados 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, ou seja, que

a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou as razões que impossibilitam a substituição da trabalhadora se esta for indispensável.

2.19 Ora, na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do funcionamento do serviço, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento. Limitou-se a proferir considerações vagas e genéricas relativas às necessidades de harmonização dos vários direitos em confronto – ex vi, o direito a trabalho em horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, com os direitos laborais dos restantes trabalhadores, designadamente, o direito a folgas, sem cuidar de concretizar as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os turnos da tarde e noite, durante os dias úteis, aos fins-de-semana e feriados.

2.20 Com efeito, não tendo a entidade empregadora, logrado demonstrar quais os turnos/horários existentes no serviço em causa, quantos ... exercem funções no serviço da requerente; quantos/as são necessários/as no serviço nos vários turnos e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.21 Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em

exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

- 2.22** É ainda importante não esquecer que é da competência da 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.
- 2.23** 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, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho
- 2.24** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 08 DE AGOSTO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP- CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.