

PARECER N.º 560/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 2607/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico datado de 18.09.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções naquela empresa, nos seguintes termos:

“(...) Nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, remete-se para apreciação dessa Comissão, pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela colaboradora deste ...,

Com os melhores cumprimentos, (...)”

1.2. O pedido do trabalhador datado de 28.08.2018, rececionado pela entidade empregadora, na mesma data, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)1. A requerente tem um filho menor, ..., nascido em .../2018, atualmente com 7 meses de idade, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação (cfr. doc. 1, que se junta);

2. Tendo gozado a respetiva licença parental e encontrando-se atualmente no gozo de férias, a requerente ira regressar ao serviço (...no ..., no próximo dia 02 de outubro;

3. O filho menor da requerente vai ingressar na ... no próximo mês de setembro;

4. *Sucedem que a referida instituição funciona de segunda a sexta-feira, das 07h30m às 19h15m, com 15 minutos de tolerância, encerrando aos fins-de-semana (cfr. doc. 2, que se junta);*
5. *Acresce que, o marido da requerente, ..., trabalha na empresa ...;*
6. *Não obstante o horário de trabalho semanal do marido da requerente ser das 10h00m às 20h00m de segunda a sexta-feira, e das 10h00m às 16h00m ao sábado, com folga semanal ao domingo, a verdade é que, devido aos trabalhos realizados no exterior e as prevenções, o seu horário de saída, na maioria dos dias, prolonga-se para além das horas atrás indicadas, sendo ainda frequentemente chamado a prestar trabalho no seu dia de folga em virtude da especificidade das funções que desempenha e pelo facto de ser o único trabalhador da empresa com formação específica para as mesmas (cfr. doc. 3, que se junta);*
7. *Por outro lado, a requerente não pode contar com o apoio dos seus pais e sogros, uma vez que os primeiros residem a cerca de 100 km de distância da residência da mesma e ainda trabalham e os segundos, apesar de residirem mais perto, também ainda trabalham (cfr. doc. 4 e 5, que se junta);*
8. *Pelas circunstâncias acabadas de referir, e por forma a poder prestar os necessários cuidados e acompanhamento ao seu filho menor, bem como prestar-lhe assistência na sua educação e formação, a requerente vem pelo presente, ao abrigo do disposto no artigo 56.º da lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, solicitar a V. Exas. lhe seja autorizado trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, pelo período previsível de sete anos e enquanto se mantiverem as necessidades que fundamentam o requerido, sugerindo que, de forma a completar as 35 horas semanais, estas sejam realizadas no turno da manhã, nos seguintes moldes:*
 - a) *Enquanto efetuar horário de amamentação/aleitação, entre as 09h00m e as 15h30m de segunda a sexta-feira;*
 - b) *Posteriormente, entre as 08h30m e as 16h30m, de segunda a sexta-feira;*
 - c) *Em ambos os casos, gozando os descansos complementar e semanal ao sábado e ao domingo. (...) "*

1.3. Em 13.09.2018 a entidade empregadora remeteu por correio eletrónico ao trabalhador a intenção de recusa proferida, nos seguintes termos:

"(...) Exma. Sra. ...,

Em resposta ao seu requerimento de pedido de flexibilidade de horário, informamos que o mesmo mereceu o seguinte despacho:

1) A trabalhadora vem requerer a atribuição de flexibilidade de horário das 08h30 às 16h30, de segunda a sexta-feira;

2) O superior hierárquico do colaborador emitiu parecer favorável condicionado a atribuição do horário flexível, referindo que:

" tendo em conta a realidade do serviço é possível conceder a flexibilidade de horário de Segunda a Domingo e distribuindo os turnos em falta, de forma equitativa pelas colaboradoras em colisão de direitos caso seja necessário para o bom funcionamento do serviço.

Face ao exposto e depois de analisado o pedido, conclui-se que o mesmo reúne os requisitos definidos na legislação mencionada, pelo que se propõe o seu deferimento nos seguintes termos:

- Das 08h00 às 16h30 de segunda-feira a domingo, com as condicionantes acima mencionadas pelo superior hierárquico.

Mais se informa, que não obstante a atribuição do horário flexível, caso o serviço se veja impossibilitado de garantir o seu normal funcionamento, o requerente poderá vir a ter de realizar horários, fora do período de horário ora proposto. (...)"

1.4. Do processo remetido a esta Comissão foi possível também analisar despachos diversos proferidos pelas diversas chefias da entidade empregadora.

Pela ... Chefe do ... do ... foi proferido o despacho a seguir transcrito:

"(...). Relativamente ao pedido de Flexibilidade de Horário da ... e ao abrigo dos artigos 56.º do Código de Trabalho, cumpre-me referir que:

1 - A equipa de ... do ... é constituída por ...;

2 - Para assegurar o normal funcionamento, a escala de serviço para a cobertura das 24h é elaborada atualmente e por falta de recursos, com um mínimo de 2 ..., no turno da noite, 5 e por vezes 4 no turno da manhã e 3 no turno da tarde de forma a assegurar o normal funcionamento do serviço.

3 - Na equipa apenas 12 ... fazem horário rotativo por turnos, o que é manifestamente insuficiente de forma a garantir alguns ...;

4 - Atualmente a equipa tem as seguintes indisponibilidades/constrangimentos na elaboração de horários, que interfere/aumenta a dificuldade de conceder o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme solicitado somente nos turnos da manhã e da noite:

- Uma ... ausente com licença de Maternidade com data provável de regresso ao serviço em novembro 2018 e que irá gozar licença de amamentação;
- Um ... com flexibilidade de horário ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho a efetuar apenas manhãs de segunda a domingo, sendo o seu pedido original de segunda a sexta;
- Três ...s com horário de amamentação (Artigo 47.º do Código de trabalho - Dispensa para amamentação ou aleitação);
- Três ... com Estatuto de Trabalhador-Estudante;

5 - Face aos constrangimentos apresentados não se consegue efetuar um horário Mensal com um roulement seguido e equilibrado aos colaboradores do

6- Atualmente as 3 ...s em horário de amamentação trabalham de segunda a domingo e os turnos são ajustados, pois o serviço não pode ficar assegurado só por 1 ou 2

7- Tendo em conta que:

- É necessário garantir pelo menos um dia de descanso a cada período de 7 dias, de acordo com Lei N.º 7/2009 e Lei N.º 35/2014 (art.º 115.º. O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas);
- É necessário garantir o direito à ... de todos os colaboradores através do contacto funcional efetivo com o avaliador, pelo tempo mínima exigido legalmente;
- É necessário garantir a todos os trabalhadores um período mínimo de descanso entre os turnos previsto na Lei;
- É necessário garantir o direito à igualdade nas condições de trabalho assegurando que todos os trabalhadores compatibilizem a sua vida profissional com a familiar, num serviço que funciona com uma organização de trabalho por turnos, 24 horas por dia e 365 dias por ano.
- O Colaborador é indispensável para o funcionamento imperioso do serviço e neste momento é impossível de substituir face aos constrangimentos existentes no Departamento e no..., em termos de Recursos Humanos.

Desta forma e de acordo com a realidade do Serviço, o pedido da ... é pouco flexível e só é possível conceder a Flexibilidade de Horário apenas distribuindo os turnos em falta na elaboração do horário (caso seja necessária), de forma equitativa pelos colaboradores em colisão de direitos, de forma a não colocar em causa o funcionamento do Serviço que é de 24 horas por dia de segunda a domingo.

Pelo ... Coordenador da ..., foi proferido o despacho que a seguir se transcreve:

"(...) O horário que a colaboradora pretende é um horário rígido que não é possível conceder conforme solicitado. A colaboradora é indispensável para o Serviço e não é possível ser substituída atualmente face aos recursos existentes no

*Só é possível conceder a Flexibilidade, distribuindo os turnos em falta na elaboração do horário (**case seja necessário**), de forma equitativa pelos colaboradores em colisão de direitos, de forma a não colocar em causa o funcionamento do Serviço e apenas de segunda a Domingo.*

1.5. Em 18.09.2018 a entidade empregadora recebeu por correio eletrónico, a apreciação à intenção de recusa do trabalhador, nos seguintes termos:

"(...) vem, pela presente forma reiterar a necessidade do pedido de flexibilidade de horário efetuado, expondo o seguinte:

1. A resposta efetuada ao pedido, não satisfaz as necessidades da requerente, tendo em conta que continua sem ter onde/com quem deixar o filho menor aas fins-de-semana;

2. A requerente relembra que tem um filho menor, ..., nascido em .../2018, atualmente com 8 meses de idade, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação;

*3. O filho menor da requerente ingressou na ... no dia 10 do corrente mês, instituição esta que funciona de segunda a sexta-feira, das 07h30m as 19h15m, com 15 minutos de tolerância, **encerrando aos fins-de-semana**;*

4. A requerente interpreta a resposta efetuada ao seu pedido de flexibilidade, apenas como sendo mais um pedido de flexibilidade, por ter um filho menor, o que não é de todo o caso. Relembra que o menor está inteiramente ao seu cuidado e

do marido, não tendo ambos, nenhum apoio familiar a fim de satisfazer as necessidades dos mesmos, tendo em conta a sua incompatibilidade de horários.

5. Denota-se no horário do serviço onde a requerente exerce funções que, pelo menos desde janeiro 2018, não há nenhum elemento do serviço em prestação de cuidados, que esteja a gozar uma flexibilidade, como a requerida. Com esta afirmação quer-se dizer que não existe nenhum ..., a gozar descansos complementares e semanais ao sábado e domingo fixamente, todos trabalham de segunda a domingo, incluindo as ...s que estão a realizar horário de amamentação. O que faz com que não exista nenhuma sobreposição de pedidos.

6. Pelas circunstâncias acabadas de referir, e por forma a poder prestar os necessários cuidados e acompanhamento ao seu filho menor, bem como prestar-lhe assistência na sua educação e formação, a requerente vem pelo presente, solicitar a V. Exas. que o seu pedido seja novamente analisado e lhe seja autorizado trabalhar em regime de horário de trabalho flexível nos seguintes moldes:

a) Enquanto efetuar horário de amamentação/aleitação, entre às 09h00m e às 15h30m de segunda a sexta-feira;

b) Posteriormente, entre as 08h30m e as 16h30m, de segunda a sexta-feira;

c) Em ambos os casos, gozando os descansos complementar e semanal ao sábado e ao domingo;

d) Esporadicamente, indo de encontro a lei (conforme Al. c), n.º 1, art. 47.º, Código do Trabalho) e para facilitar o bom funcionamento do serviço, a requerente disponibiliza-se, a poder efetuar o turno da noite de segunda a domingo, tendo em conta que o marido raramente sai para prevenções durante a noite, podendo desta forma o menor ficar ao seu cuidado; ficando assim com os dias de sábado e domingo livres para ficar como menor.

7. Se por sinal, for de todo impossível a satisfação desta necessidade, a requerente mostra disponibilidade para ingressar noutra Serviço no (...)"

1.6. O processo para emissão de parecer, mostra-se instruído com cópia do assento de nascimento do menor, cópia do atestado de residência emitido pela Junta de Freguesia com a composição do agregado familiar; cópia de declaração do estabelecimento de ensino do menor; cópia declaração emitida pela entidade

empregadora do outro progenitor, cópias das declarações das entidades empregadoras das avós materna e paterna do menor.

1.7. 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. 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 3º 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”.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do 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 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 caso em análise, **a trabalhadora solicitou à entidade empregadora** que enquanto efetuasse o horário de amamentação/aleitação, o seu horário de entrada seja entre as 09h00m e as 15h30m de segunda a sexta-feira, solicita ainda, que posteriormente, o seu horário seja entre as 08h30m e as 16h30m, de segunda a sexta-feira, de forma a que lhe possibilite fazer o acompanhamento do seu filho. A trabalhadora acrescenta ainda no seu pedido de flexibilidade de horário que o outro progenitor, face à sua atividade profissional e aos horários praticados, não lhe permite fazer o acompanhamento do menor. Declarando ainda, que não tem família de retaguarda, nomeadamente avós, uma vez que estes, ainda se encontram a trabalhar e não residem perto da requerente.

2.14. Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador, 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. A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretada 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, tal como foi requerido.

2.16. Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que a equipa de ... do ... é constituída por ...; para assegurar o normal funcionamento, a escala de serviço para a cobertura das 24h é elaborada atualmente e por falta de recursos, com um mínimo de 2 ..., no turno da noite, 5 e por vezes 4 no turno da manhã e 3 no turno da tarde de forma a assegurar o normal funcionamento do serviço.

Indica ainda a entidade empregadora que 12 ... fazem horário rotativo por turnos.

2.17. Alegam ainda que ainda que uma (1) ... se encontra ausente com licença de Maternidade e que esta irá gozar licença de amamentação; Um (1) ... com flexibilidade de horário ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho a efetuar apenas manhãs de segunda a domingo, sendo o seu pedido original de segunda a sexta; três (3) ...s com horário de amamentação, três (3) ... com Estatuto de Trabalhador-Estudante e que face a tais constrangimentos não é possível efetuar um horário mensal com um roulement seguido e equilibrado aos trabalhadores do

2.18. Argumenta ainda a entidade empregadora que as três (3) ...s em horário de amamentação trabalham de segunda a domingo e os turnos são ajustados, pois o serviço não pode ficar assegurado só por 1 ou 2

Refere também a entidade empregadora que é necessário garantir pelo menos um dia de descanso a cada período de 7 dias, que deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, tal como o empregador tem de garantir um período mínimo de descanso entre os turnos.

Fundamenta ainda o empregador que todos os trabalhadores também têm o direito de compatibilizar a sua vida profissional com a familiar e que este é um serviço que funciona com uma organização de trabalho por turnos, 24 horas por dia e 365 dias por ano.

2.19. Por fim, refere ainda a entidade empregadora que é necessário garantir o direito à Avaliação de Desempenho de todos os trabalhadores através do contacto

funcional efetivo com o avaliador e que face aos motivos expostos, a trabalhadora é indispensável para o funcionamento imperioso do serviço e que a sua substituição é impossível face aos constrangimentos existentes no Departamento e no..., em termos de Recursos Humanos.

2.20. A trabalhadora na apreciação à intenção de recusa, reitera o pedido formulado, referindo que no serviço onde a requerente exerce funções, que desde janeiro de 2018 não há nenhum trabalhador a gozar flexibilidade de horário, referindo que não há nenhum ... a gozar descansos complementares e semanais ao sábado e domingo fixamente, referindo ainda, que todos os colaboradores trabalham de segunda-feira a domingo, incluindo as ...s com horários de amamentação. A trabalhadora mostra ainda disponibilidade para ingressar noutra serviço do

2.21. É exigível que a entidade empregadora não deve basear a recusa sem demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Ora, em nosso entender, não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de autorizar o horário flexível à trabalhadora, tal como requerido. Com efeito, não tendo a entidade empregadora, **logrado demonstrar quais os turnos/horários existentes na instituição, quantos/as trabalhadores/as são necessários/as no serviço nos vários horários existentes** 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, face ao período normal de trabalho diário e aos tempos de trabalho praticados, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e indispensabilidade da funcionária.

2.22. Refira-se ainda, que um dos fundamentos para a recusa do pedido de horário flexível à trabalhadora, é o facto de existirem trabalhadores em número insuficiente, existindo outros trabalhadores com horários reduzidos, atribuídos por dispensa para

amamentação e horários flexíveis já atribuídos.

2.23. Sem embargo da decisão deliberada e uma vez que se afigura a existência de outros/as trabalhadores/as a gozar do direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, esclarece-se que a CITE tem defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”.*

2.24. Quanto à **colisão de direitos**, concretamente do direito da Requerente com o os direitos de outros/as trabalhadores/as, **resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade**, esta Comissão entende que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.25. Face ao exposto, não ficou demonstrado de que forma a atribuição do regime de horário flexível à trabalhadora é determinante para concluir pela inexistência de outros trabalhadores para os demais horários ou dias de semana, designadamente os domingos, daí resultando prejuízo sério para a mesma, pois não invoca quaisquer factos que sustentem em concreto tais afirmações. 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.

2.26. Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a 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.

2.27. 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.

2.28. 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.

2.29. Em prisma diverso e 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.

2.30. 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, 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
03 DE OUTUBRO DE 201, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA**

CCP, CIP E CTP, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.