

PARECER N.º 724/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 3775/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 10.12.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ... a desempenhar funções na ... do ..., nos seguintes termos:

“(...) Assunto: Pedido de Autorização de trabalho em regime de horário Flexível, do trabalhador com responsabilidades familiares.

Exmos, Senhores,

1. No passado dia 29/11/2018 deu entrada nos Recursos Humanos do ... o pedido de Autorização para trabalho em regime de horário flexível por parte da trabalhadora: ..., ..., com vínculo de Contrato de Trabalho Sem Termo desde 08/03/2010.

2. Com vista à melhor resolução para ambas as partes, os Recursos Humanos reuniram junto do ... Chefe para perceber a possibilidade de ajustamento do horário, tendo em conta que a requerente se encontra divorciada e tem a seu cargo a filha menor.

3. A informação transmitida pelo ... Chefe do Serviço foi que a trabalhadora ..., sempre usufruiu o horário de trabalho pretendido desde o seu regresso da licença de maternidade em 15.02.2016, e sempre se ajustou o horário de trabalho às suas necessidades, horário este que inicialmente compreendia manhãs e tardes em acordo com a própria e mais tarde apenas com manhãs uma vez que a trabalhadora tinha vários constrangimentos pessoais, que foram atendidos, e ainda se encontra também com horário de amamentação até à presente data.

4. No entanto o ... Chefe solicitou apenas à trabalhadora que se disponibilizasse a

cumprir um turno de manhã, à escolha da própria, nas épocas festivas (Páscoa/Natal/Passagem de Ano) uma vez que se estavam a criar entropias no serviço com os restantes elementos. Mais informa que nos anos anteriores sempre se disponibilizou voluntariamente a fazer um destes turnos, negando-se apenas este ano.

5. Após esta conversa com o ... Chefe, em que foram tidas em consideração a situação familiar da requerente e a documentação entregue pela própria, foi dado conhecimento da resposta da Entidade Empregadora no dia 29/11/2018 conforme anexo, em que ficou proposto o seguinte: "informamos que procedemos à atribuição do horário das 08h30 às 18:00h em dias úteis. Tendo que realizar turnos ao fim de semana em que a filha se encontre à guarda do pai, alternando os fins de semana de 15 em 15 dias. E ainda, realização de turnos em feriados em que a filha se encontre à guarda do pai.

6. Esta resposta, foi elaborada com base no acordo de 'Responsabilidades Parentais e Regime de Visitas' que foi celebrado entre os progenitores juntamente com o Processo de Divórcio por mútuo consentimento. Jamais seria proposto à trabalhadora um horário que tivéssemos consciência que não poderia cumprir.

7. Ao dia 30/11/2018 foi rececionado nos Recursos Humanos o documento de apreciação da trabalhadora à resposta da entidade empregadora (em anexo), em que não aceita o proposto, referindo que: " (...) o pai tem o direito e não a obrigação de estar com a menor nos dias de visita definidos. Não tendo possibilidade de dar disponibilidades de horário aos fins de semana nem aos feriados."

8. Ora, enquanto entidade patronal e após verificação do horário de funcionamento da creche mencionada, cumpre-nos informar que a requerente não mostra qualquer disponibilidade em trabalhar aos fins de semana (manhãs) em que a menor se encontre à guarda do pai, nem mostra qualquer tipo de interesse em acordar um horário que prejudique o menos possível os restantes trabalhadores do serviço, que também têm família e também têm o direito à conciliação da vida pessoal com a vida profissional.

9. Gerir um serviço com as particularidades de cada elemento torna-se desgastante, principalmente quando se tem a perfeita noção que a trabalhadora não demonstra

consideração pelos restantes colegas e pelas suas famílias, pois havendo a possibilidade de cumprir apenas um turno nas épocas festivas, simplesmente não se disponibiliza para tal.

10. A Entidade Patronal mostrou-se completamente compreensiva e disponível para aceder ao solicitado (um horário fixo em dias úteis sem noites), no entanto e havendo a possibilidade do pai ficar com a menor aos fins de semana que lhe são destinados a proposta seria que os mesmos fossem trabalhados (um turno de manhã) por forma a minimizar todos aqueles que já têm de substituir a ausência da trabalhadora nas noites, amamentação e nos restantes horários (noites e tardes) que se encontra indisponível de praticar.

11. Reforçamos que no ... são efetuados todos os esforços e asseguradas todas as condições que permitam um acompanhamento e suporte familiar saudável da filha menor.

12. Desta forma informamos a CITE que a posição do Serviço de ... se mantém quanto à recusa na integra do pedido de flexibilidade do horário do trabalhador, uma vez que:

- O pedido põe em causa a atividade assistencial dos doentes;*
- A trabalhadora em causa exerce atividade na Unidade de ..., serviço muito diferenciado que requer ... treinados e com formação específica nesta área;*
- O horário/escala de trabalho é compreendido entre as 0.00H e as 24.00H, todos os dias da semana;*
- A Unidade de ... é composta por 24 ..., incluído a requerente, em que temos pelo menos mais 6 elementos no serviço também com necessidades familiares e filhos menores e que a qualquer momento poderão fazer exatamente o mesmo pedido.*
- A Direção de ... já teve de alocar vários profissionais a outros Serviços para conseguir satisfazer os pedidos de horários flexíveis;*
- Para que o Serviço seja assegurado a equipa de ... tem de estar escalada em três turnos de trabalho (08:30-14:30/ 14:30-20:30/ 20:30-08:30), todos os dias da semana;*
- Acresce ainda o fato de durante o ano os ... gozarem férias e faltas não programadas o que diminui o n° de ... disponíveis para assegurar a escala rotativa durante 24h, gerando conflitos na gestão da equipa;*
- A hipótese de mobilidade interna causa vários transtornos nesta área de ..., sendo o período de integração bastante longo e tendo em conta o n° elevadíssimo de*

solicitações de horários flexíveis que tentamos gerir de acordo com as diferentes necessidades dos nossos trabalhadores.

Pedimos a vossa máxima compreensão e reforçamos que simplesmente solicitamos que seja trabalhado um turno de manhã ao FDS em que a criança esteja à guarda do pai e uma manhã numa das épocas festivas, como antes era efetuado pela própria e conforme o estipulado no acordo de Responsabilidades Parentais e Regime de Visitas (...)" .

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 09.11.2018, refere o que a seguir se transcreve:

" (...) Eu, ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções no serviço ..., com o n.º mecanográfico ..., venho, por este meio e nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 56 do Código de Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, informo vossa excelência de que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de 3 anos de idade, como comprovo pela cópia do cartão do cidadão e da certidão de nascimento da mesma, declaro ainda viver com a menor em comunhão de mesa e habitação, sendo o meu agregado familiar composto por mim e pela minha filha, como comprovo com a declaração anexada.

Pretendo trabalhar em regime regular, em dias úteis entre as 8h30 da manhã e as 18h da tarde, compatível com os horários da creche da menor, como comprovo com a declaração anexada, conforme vos for mais favorável, início e termo do meu horário de trabalho, pelo período de 9 anos, com início em 1 de dezembro de 2018 e termo em 1 de dezembro de 2027.

Para vossa informação, anexo fotocópia da Regulação das Responsabilidades Parentais. (...)"

1.3. Em 29.11.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, via mensagem de correio electrónico, conforme a seguir se transcreve:

"(...) Exma. Senhora

No seguimento da sua carta datada de 09 de novembro de 2018, que mereceu a nossa melhor atenção, a Direção de Recursos Humanos informa que o horário flexível, caracteriza-se pela possibilidade do trabalhador poder escolher dentro de certos limites as horas de início e de termo do período normal de trabalho.

O horário flexível deve:

- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- 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 tendo em conta o horário de funcionamento do estabelecimento;*
- Estabelecer um período de descanso não superior a duas horas.*

O trabalhador em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o período normal de trabalho semanal, em média, em cada período de quatro semanas.

Assim e após serem tidas em consideração o ... Chefe e a ... Diretora, informamos que:

- Procedemos à atribuição do horário: 08h30 -18:00h em dias úteis.*
- Realização de turnos ao fim de semana em que a filha se encontre a guarda do pai, alternando os fins de semana de 15 em 15 dias.*
- Realização de turnos em feriados em que a filha se encontre a guarda do pai.*

Neste sentido, e competindo à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos e de cada um e onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, acedemos ao seu pedido de acordo com o mencionado acima, de forma a não prejudicar a conciliação da vida profissional com a vida pessoal dos restantes trabalhadores do serviço.(...)"

1.4. Em 30.11.2018 a entidade empregadora rececionou a apreciação da trabalhadora, nos termos seguintes:

"(...) Exm.^a Sr.^a Dr.^a ...

Eu, ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., com a categoria profissional de ... no serviço ..., com o n.º mecanográfico ..., e no seguimento do vosso parecer relativamente ao meu pedido de horário flexível, venho por este meio, expressar a minha situação.

Não querendo expor a minha vida privada nem a da minha filha, a regulação de visitas do pai a menor não é cumprido por parte deste, sendo que o pai tem o direito e não a obrigação de estar com a menor nos dias de visitas definidos. Não tendo possibilidade de dar disponibilidades de horário aos fins-de-semana nem aos feriados.

Assim, pretendo trabalhar em regime regular, em dias úteis entre as 8h30 de manhã e as 18h da tarde, compatível com os horários da creche da menor.

Não querendo também, prejudicar os meus colegas, nem a dinâmica do serviço, coloco ao vosso dispor e se assim acharem pertinente a minha mobilidade para outro serviço, onde seja compatível com o que eu pretendo. (...)"

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 dispondo 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. O artigo 68.º 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."

2.8. 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."*

2.9. 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 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 trabalhador 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

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

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 ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

2.6. De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são 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.

2.7. No contexto descrito a trabalhadora solicitou autorização de trabalho em regime de flexibilidade de horário compreendido no “(...) em regime regular, em dias úteis entre as 8h30 da manhã e as 18h da tarde (...)”. Para tal, fundamentou o seu pedido referindo que tem uma filha com 3 anos de idade, com quem vive em

comunhão de mesa e habitação, referindo ainda, que a sua família é monoparental.

2.9. Em sede de apreciação a trabalhadora refere que o regime de visitas estabelecido no Processo de Regulação das Responsabilidades Parentais não é cumprido pelo progenitor pai, não tendo a requerente forma de determinar em quais dos fins de semana teria disponibilidade para trabalhar, referindo ainda que, caso a entidade empregadora assim o entenda, está disponível para solicitar a sua mobilidade para outro serviço.

2.10. Para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, refira-se que, assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no 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.

2.11. Diga-se que 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 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.

2.12. Em bom rigor, a entidade empregadora 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.

2.13. Com efeito, o ... não alega de forma clara os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora requerente.

2.14. Neste contexto, não resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora quantos/as trabalhadores/as tem na totalidade naquele serviço e que desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, nem tão pouco quantos/as assistentes são necessários para cada turno. Desta forma, da notificação feita à trabalhadora, não ficam demonstradas as razões que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento daquele serviço ou que aquela trabalhadora seja insubstituível.

2.15. Refira-se ainda que de acordo com os mapas de horários juntos ao processo verifica-se há correspondência entre o peticionado pela requerente e os turnos existentes no serviço onde a mesma se encontra adstrita. Verifica-se ainda que do pedido da trabalhadora esta deu uma amplitude horária de 10 horas e que dos mapas remetidos pela entidade empregadora referentes aos meses de outubro e novembro, a requerente fez o horário das 8.30h às 16.30h. Da recusa é possível aferir também que a entidade empregadora terá feito uma contraproposta à trabalhadora referindo que lhe poderia atribuir um horário de trabalho em dias úteis, entre as 8h30 e as 18h, pelo que, e nesta conformidade, o horário solicitado pela trabalhadora existe.

2.16. Ainda relativamente à intenção de recusa notificada à trabalhadora, afigura-se que a contraproposta efetuada passaria pela disponibilidade da trabalhadora prestar serviço ao fim de semana, de 15 em 15 dias, aquando das visitas da menor ao seu progenitor no âmbito das responsabilidades parentais. Relativamente a este fundamento, afigura-se-nos que não cabe à entidade empregadora elaborar o

horário da trabalhadora tendo em conta o regime de visitas do progenitor, porque caso este não as cumpra (o que, segundo a trabalhadora ocorre), a trabalhadora não tem o dever de dar conhecimento desse facto à entidade empregadora, aliás, diga-se a este respeito, que tal comportaria uma intromissão da vida pessoal da trabalhadora e da sua reserva à vida privada.

2.17. Importa ainda referir que o direito da trabalhadora em solicitar um regime de trabalho em horário flexível, não pode ficar dependente relativamente aos demais trabalhadores/colegas que têm filhos menores de 12 anos de idade e não requereram ao empregador tal regime de trabalho. O pedido efetuado pela trabalhadora tem previsão legal nos termos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, bem como demais normas constitucionais e da União Europeia.

2.18. 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).

2.19. 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. 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.

2.20. Sem prejuízo do exposto, refira-se que 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.

2.21. 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 19 DE DEZEMBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP, 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.