

PARECER N.º 84/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 176/ FH / 2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.01.2018 do ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira generalista no serviço de pneumologia, conforme, se transcreve:

“ (...) Pedido de horário flexível, art.º 56º CT

Fundamento relativo à intenção de recusa do ... (...)

Antes de mais, atente-se que o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, previsto no art.º 59º da Constituição da República Portuguesa (de ora em diante “CRP”), o art.º 68º da CRP, com a epígrafe “Paternidade e maternidade”, que enforma o art.º 33º do Código do Trabalho (de ora em diante “CT”), onde se prevê que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, bem como, o art.º 64º da CRP, que contempla o direito à proteção da saúde, estão, todos eles, inseridos na Parte I da CRP dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

Na verdade, ambos os referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e à proteção da saúde estão associados ao direito à Vida, no primeiro caso à vida dos filhos que necessitam da assistência dos pais e no segundo à vida dos doentes que necessitam dos serviços de saúde.

Destarte, ambos os direitos visam prosseguir o interesse público, porquanto o citado direito à conciliação visa incentivar a natalidade e proteger as crianças,

que constituem a garantia do futuro coletivo e o direito à proteção da saúde visa proteger todos os cidadãos que necessitem de cuidados de saúde.

Com efeito, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar é, em si próprio, e, tal como o direito à saúde, de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.

Ademais e na senda do exposto, a lei estabelece que os horários parciais devem ser autorizados se não afetarem o funcionamento do serviço, e não distingue a natureza (pública ou não) do interesse prosseguido.

Em bom rigor, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas — cfr. n.º 2 do art.º 57º do CT, que, por facilidade de leitura se transcreve: “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.” (...)

Numa palavra, o interesse do serviço sobrepõe-se aos direitos dos colaboradores que decorrem dos artigos 56º e 57º do CT, desde que, devidamente fundamentado em razões imperiosas do seu funcionamento.

Com efeito, em função das exigências imperiosas de funcionamento do Serviço (...), que melhor se demonstrarão, objetiva e inequivocamente, infra, o pedido em apreço não pode obter provimento.

Enquadramento:

- 1) A profissional solicita horário de trabalho flexível para o período compreendido entre as 08H00 e as 18H30, de segunda a sexta-feira.*
- 2) Reconhece-se e entende-se o direito da profissional - a solicitar o horário de trabalho flexível.*
- 3) A profissional tem conhecimento das dificuldades para que lhe seja proporcionado o horário de trabalho flexível.*
- 4) O número de efetivos que existem está adequado às necessidades de serviço, mas os direitos dos trabalhadores em fazerem apenas o horário das manhãs têm vindo a ser superiores aos direitos dos utentes.*

Fundamento:

a) O serviço de Pneumologia é um serviço que funciona 24h por dia durante os 365 dias do ano, com 15 elementos que asseguram a escala constituída por 3 turnos — manhã, tarde e noite onde se verificam os seguintes constrangimentos:

- i. 3 elementos do serviço de Pneumologia usufruem de regime de horário fixo;
- ii. 1 elemento em horário de amamentação;
- iii. Rescisão de contrato de 1 elemento (saída em Março);
- iv. Em caso de necessidade em seguir turno por ausências inesperadas, com tantos elementos com horário fixo na manhã não podem seguir turno o que provoca constrangimentos e falhas graves na assistência ao doente no turno da tarde.
- v. Dificuldade em cumprir a atribuição de folga e descanso compensatórios ao fim de semana aos restantes elementos (a que este ... está obrigado legalmente), uma vez que os horários flexíveis atribuídos são de segunda a sexta feira.
- vi. O serviço já conta com menos 2 elementos relativamente à dotação segura legalmente prevista

b) A resposta favorável ao pedido em apreço atualmente implica o aumento de despesa com recurso a trabalho extraordinário.

c) Sendo que os restantes elementos também têm filhos e famílias e que importa conciliar também a sua vida familiar e profissional, estes elementos passarão a ter de efetuar mais turnos da tarde e da noite.

d) Agravamento das condições de gestão do horário com inviabilidade de se poder fazer um horário:

- i. Que responda à função social do serviço (cumprimento da escala 24h/dia e 365 dias/ano), às necessidades de horas de cuidados e condições de dotações seguras conforme previsto na legislação.

e) Que seja justo e equilibrado entre todos os elementos da equipa. Que não comporte prejuízo para a restante equipa com dificuldades acrescidas de conciliação de vida familiar e profissional.

f) O despacho da Direção de Enfermagem foi de que: Considerando o parecer da chefia, que se valida e o facto de os outros serviços do ... também já terem

esgotado a dotação de Enfermeiros para o horário pretendido, presentemente não é possível conceder o pedido”.

Pelo exposto e apesar de se compreender a razão do pedido, o parecer (...) de horário flexível é negativo, consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todos os elementos da equipa com as mesmas condições, facultando a todos o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...).”

1.2. Em 09.01.2017 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“ (...) enfermeira generalista no serviço de pneumologia do ... (...)venho por este meio solicitar encarecidamente a flexibilidade de horário em conformidade com os artigos n.º 56 e 57, da Lei n.7/2009. Declaro que sou solteira, resido sozinha com a minha (...) e não tenho ninguém de família que possa ficar com a menina no período em que a creche se encontra encerrada. O pai (...), por sua vez, reside e trabalha em ..., distrito do ..., tendo horários rotativos, o que impossibilita o mesmo de ficar com a menor. O horário da creche é das 7h30 às 19h30, sendo que, solicito que o meu horário de trabalho seja exercido de segunda a sexta, entre as 8h00 e as 18h30, de modo a perfazer as 40 horas semanais, como assinado no meu contrato individual de trabalho (...).”

1.3. Em 18.01.2018 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...) Vimos informar V. Exa. que acusamos a receção do pedido de atribuição de horário de flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, formulado em 10/01/2018.

Após cuidada análise e tendo em conta o previsto no art.º 56 da Lei n.º7/2009 de 12 de Fevereiro, cumpre- nos informar que, este ... pretende recusar o seu pedido em apreço, de horário flexível das 08H00 às 18H30 de segunda a sexta-feira, pela descendente (...).

Tal intenção tem como fundamento no facto de:

- *O serviço não ter condições para manter este tipo de horário por tempo indeterminado;*
 - *2 enfermeiros abaixo da dotação;*
 - *Rescisão de contrato de trabalho de 1 enfermeira com efeitos a março 2018;*
 - *3 enfermeiros têm horário fixo;*
 - *1 enfermeira em horário amamentação;*
 - *Prejuízo dos direitos dos outros profissionais na necessidade de realizarem horário diurno;*
 - *Impossibilidade de negociar, por parte da Enf. Chefe, a flexibilidade do horário com V. Exa uma vez que se encontra a gozar licença parental (...)"*
- "(...) Informação (...) 1. A requerente é vinculada a este ... em regime de contrato individual de trabalho com termo, com a categoria de Enfermeira desde 28.04.2015 a exercer funções no serviço de Pneumologia, em regime de trabalho por turnos, 40 horas semanais.*
- 2. Em 10.01.2018, vem através de requerimento, solicitar horário de trabalho flexível de segunda a sexta- feira das 08h00 às 18h30, para prestação de cuidados à descendente (...) de 4 meses de idade, nos termos dos art.º (s) 56º e 57º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro.*
- 3. A atribuição do horário flexível encontra-se regulada pelos art.º (s) 56º e 57º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo que devem ser cumpridos os seguintes requisitos:*
- *O trabalhador com filho menor de 12 de anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com efe viva em comunhão e mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*
 - *Entende-se 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 diário.*
 - *O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho 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.

4. Em 17.01.2018, o referido requerimento, foi objeto de parecer da Sra. Enf. Chefe, (...) a qual refere o seguinte:

1. "O Serviço não tem condições para manter este tipo de horário por tempo indeterminado

2. Os RH não estão conducentes / possibilitam a adequação do Horário pretendido:

- Dotação não adequada (- 2 enfermeiros)*
- Rescisão de contrato no início de Março (Mais menos 1 Enf^a)*
- Três (3) enfermeiros em horário fixo*
- Uma (1) em H de amamentação*
- Redução de horário das 40 para as 35h para os CIT (8 enfermeiros)*

3. Há prejuízo dos direitos dos outros profissionais na necessidade de realizarem um horário «normal»

4 Na impossibilidade (pela urgência do parecer) de negociar com a requerente (...) (ainda em gozo de L. Parentalidade) uma possível conjugação das responsabilidades parentais e profissionais de ambos os progenitores...

5. Propõe-se a criação das condições para o cumprimento destes direitos e/ou em última instância a transferência para Serviços onde não haja impacto negativo / não funcionem nas 24h!"

5. Mais se informa que o n.º 3 do art.º 57 da Lei 7/2009, que refere que no "No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão."

6. O n.º 4 da legislação supracitada, refere ainda que " No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

7. Anexa-se informação acerca dos requerimentos para passagem à modalidade de horário flexível, entregues no SGRH até á presente data, bem como o ponto de situação.

8 Da análise ao processo verifica-se que se encontram cumpridos os requisitos, anexando-se para o efeito, cópia do cartão de cidadão e assento de nascimento dos descendentes, declara que vive em comunhão de mesa e habitação com os menores, declaração de horário escolar e declaração da entidade patronal do conjugue, pelo que se coloca à consideração superior. (...) "

1.4. Em 23.01.2018, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

" (...) Venho por este meio informar que não concordo com a recusa da flexibilidade de horário, tal como me foi recomendado por um advogado que me informou que eu estava no meu direito baseado no artigo 57 do código de trabalho.

Reforço os motivos que me levaram a solicitar esta flexibilidade pois como as senhoras sabem sou mãe solteira, não tendo ninguém para me auxiliar com a minha filha bebé uma vez que o pai da bebé reside no ...

As razões apresentadas pela Enf. Chefe (...) baseiam -se no serviço não comportar mais uma Enfermeira com este horário então estou disponível para transferência para qualquer outro serviço que comporte o horário solicitado. (...)"

1.5. Constam do processo remetido à CITE os seguintes documentos: cópia do cartão de cidadão da trabalhadora, do pai da menor e da menor, assento de nascimento da menor, declaração das finanças e da entidade patronal com a morada do pai da menor, declaração da creche frequentada pela menor e atestado da junta de freguesia.

1.6 Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: *"(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"*.

II. – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...)que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.2 A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.3 O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais 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”.

2.4 A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5 A Diretiva 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).

2.6 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”.

2.7 No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:
“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
b) A 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 No que respeita ao regime de horário flexível, o CT consigna no seu artigo 56.º:

“(…)1-“O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

2 - Entende-se 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 diário”.

3 - “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”.

4 - O trabalhador que trabalhe 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 correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

2.9 O procedimento a realizar para o regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º do CT, que dispõe:

“(…) 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho 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:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.(…)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subseqüentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subseqüentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5. (...)."

2.10 Refere ainda sobre esta matéria, o CT, no n.º 3 do artigo 127.º, que: “ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.11 E estabelece, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º, que a entidade empregadora deve: (...) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.

2.12 De acordo com o referido no artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as, com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e término do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.13 De acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, deve o empregador apenas 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. Assim, as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, materializando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.14 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 do/a trabalhador/a, se este/a 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 só é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou quando existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.15. No fundamento da intenção de recusa, a entidade empregadora refere que o serviço onde a trabalhadora exerce funções, é composto por " (...) 15 elementos que asseguram a escala constituída por 3 turnos — manhã, tarde e noite onde se verificam os seguintes constrangimentos:

- i. **3 elementos** do serviço de Pneumologia **usufruem de regime de horário fixo**;
- ii. 1 elemento em horário de amamentação;
- iii. Rescisão de contrato de 1 elemento (saída em Março);
- iv. Em caso de necessidade em seguir turno por ausências inesperadas, com tantos elementos com horário fixo na manhã não podem seguir turno o que provoca constrangimentos e falhas graves na assistência ao doente no turno da tarde.
- v. Dificuldade em cumprir a atribuição de folga e descanso compensatórios ao fim de semana aos restantes elementos (a que este ... está obrigado legalmente), uma vez que **os horários flexíveis atribuídos** são de segunda a sexta feira. (...)"

2.16. Sempre que se justifique e seja devidamente fundamentado, através da indicação de reais limitações do serviço por motivos legais ou contratuais ou perante uma situação a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos os direitos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, deve a entidade empregadora distribuir equitativamente por

aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil em que " (...) devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes. (...)".

2.17. Tem a CITE defendido que 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.

2.18. Neste contexto, tendo em conta os argumentos utilizados pela entidade empregadora, o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, afigura-se-nos que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT. A entidade empregadora não demonstra, inequivocamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço nomeadamente, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o trabalho realizado, nem que os restantes períodos de tempo deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis.

2.19. 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.

III – CONCLUSÃO

3.1 Face ao exposto, 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 A entidade empregadora 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 aos/às trabalhadores/as 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 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 21 DE FEVEREIRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS/AS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

Declaração de voto

“A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho. De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. No entanto, entende a CTP, que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro de certos limites diários do seu período normal de trabalho já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho,

previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho. Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário já existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido – depois, o trabalhador, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente.”