

PARECER N.º 93/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 189/FH/2018

I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 29.01.2018, por correio electrónico, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, a exercer funções no serviço de Neurologia (Internamento) daquele hospital, para efeitos da emissão de parecer 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.
2. O pedido apresentado pela trabalhadora, para que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, de segunda a domingo, nos turnos da manhã, foi rececionado pela entidade empregadora no dia 29.12.2017, invocando para o efeito ter um filho menor com 11 (onze) meses de idade, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação, que se encontra a amamentar, pelo que requer a dispensa de trabalho noturno e realizar apenas as manhãs. Informa que e o outro progenitor se encontra a trabalhar por turnos, podendo os mesmos ocorrer aos fins de semana e feriados. Pretende que o regime de horário flexível se prolongue até ao menor completar 6 (seis) anos de idade.

3. Em 17.01.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, pessoalmente, da intenção de recusa, constante do despacho da Enfermeira Diretora do ..., que se passa a transcrever o essencial para análise dos factos invocados e fundamentos que o motivaram:

" (...)cumpre-nos propor a recusa do horário pretendido, após o usufruto da licença de amamentação, período durante o qual, e como é referido pela Enf^a Chefe, se criarão condições para que o horário a praticar seja o consentâneo com os interesses e condições da visada.

Com efeito, e apesar da gestão integrada que é feita no Departamento (...), para tentar satisfazer todos os pedidos de horários 'flexíveis' de 'manhãs' (08:00- 16:00), 'fora de escala' (08:00-20:00) ou 'em dias úteis', (...) não é possível afetar o número de enfermeiras que solicitam estas condições excecionais, a postos de trabalho de Consultas, Blocos ou Hospitais de Dia, em detrimento do atendimento de doentes que necessitam de cuidados nos Serviços de Internamento, ao longo das 24 horas.

(...)enquanto existir um número elevado de Enfermeiras em horário de amamentação neste Serviço, os horários de entrada e saída nos turnos de manhã terão de ser ajustados entre elas, cumprindo aos demais elementos da equipa assegurar os turnos da tarde e noite(...).

A oportunidade de transferência para outro serviço onde o horário pretendido possa ser praticado, será satisfeita logo que possível.

Compreendemos as razões do pedido mas consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todas as enfermeiras da equipa, do Serviço, do Departamento e dos demais Serviços da Unidade Hospitalar, apesar de todos estas condicionantes

não serem suficientes para despacho diferente por parte da Comissão.”

4. A trabalhadora requerente apresentou, em 23.01.2018, apreciação à intenção de recusa, na qual reitera o pedido e reforça afirmando que tem um filho menor de 12 (doze) meses, que se encontra, ainda, a amamentar e que o marido trabalha por turnos.
5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 29.01.2018, por correio eletrónico.

*

6. 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

1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na

ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

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.
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 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".
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.

5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e*

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vectores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.
11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que "*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.*", e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que "*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*".
12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*"
13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.
15. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
16. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
17. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de

comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

18. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
19. Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
20. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

21. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

22. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

23. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º

2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

24. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permita atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.
25. Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
26. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados

nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

27. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, de segunda a domingo, nos turnos da manhã, perfazendo as 40 (quarenta) horas semanais.**
28. Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (um) filho menor, que com ela vive, e que o outro progenitor se encontra impossibilitado de assegurar a assistência ao filho por se encontrar a trabalhar em regime de turnos.
29. Os recursos humanos da entidade empregadora entenderam que o pedido foi bem instruído.
30. A informação da responsável do serviço onde a requerente exerce funções é no sentido do indeferimento do pedido dado existir “uma enfermeira com o horário da manhã, uma grávida, uma licença de maternidade alargada e saída de uma enfermeira para o exterior”, pelo que, durante os próximos 5 (cinco) anos não é possível conceder o

horário solicitado. Todavia, informa da existência de um pedido de transferência de serviço, desde 4 de janeiro de 2015.

31. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento 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, também, tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou, então, a inexistência de possibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
32. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, refere que o serviço onde a trabalhadora se encontra colocada é ininterrupto (24h sobre 24h, incluindo fins de semana e feriados), impondo pela sua natureza a organização do trabalho por turnos. Alega que não é possível afetar o número de enfermeiras que solicitam horário flexível a postos de trabalho de Consultas, Blocos ou Hospitais de Dia, em detrimento do atendimento de doentes internados que necessitam de cuidados ao longo de vinte e quatro horas; e que "enquanto existir um número elevado de Enfermeiras em horário de amamentação neste Serviço, os horários de entrada e saída nos turnos de manhã terão de ser ajustados entre elas, cumprindo aos demais elementos da equipa assegurar os turnos da tarde e noite". Fundamentam a intenção de recusa no princípio da igualdade e da oportunidade.

33. Quanto ao pedido de transferência para outro serviço, datado de janeiro de 2015, onde o horário pretendido possa ser praticado, compromete-se a entidade empregadora a satisfazer o pedido, logo que haja oportunidade, não obstante já terem decorrido 3 (três) anos (conclusão nossa).
34. Analisada a documentação que instruiu o presente processo, e, designadamente os mapas do Serviço de Neurologia referentes aos meses de outubro, novembro e dezembro de 2017, em especial este último, verifica-se existirem 6 (seis) equipas, identificadas pelas letras "A", "B", "C", "D", "E" e "F".
35. Os horários dos turnos praticados no serviço de neurologia são: - 8 (oito) horários da manhã – das 8h00m às 16h30m –; 1 (um) horário da tarde – das 15h00m às 23h00m –; 2 (dois) horários mistos (manhã e tarde) – das 8h00m às 23h00m –; e, 1 (um) horário da noite – das 22h30m às 8h30m.
36. A equipa "A" é constituída por 2 (duas) trabalhadoras, ambas com horários somente nos turnos da manhã. Uma delas é a Enfermeira Chefe que forneceu a informação de serviço, na qualidade de responsável pelo mesmo, que se alude no ponto **30.**, a qual apenas faz um (1) horário dos 12 (doze) existentes, concretamente o horário das 8h00m às 16h00m.
37. As equipas "B", "C", "D" e "E" são compostas, cada uma delas, por 4 (quatro) elementos.
38. A equipa "F" é constituída apenas por 1 (um) elemento.
39. Para além das duas trabalhadoras que compõem a equipa "A", só

existem mais duas trabalhadoras com horário apenas nos turnos da manhã, a primeira é a única que integra a equipa "F" e a segunda trabalhadora é a ora requerente, em virtude da dispensa por amamentação.

40. De acordo com a informação fornecida pela Requerida são, no total, 19 (dezanove) enfermeiros/as escalados/as para a assegurar os turnos existentes no serviço de neurologia daquele hospital.
41. Atualmente, apenas 4 (quatro) dos/as 19 (dezanove) elementos ali colocados, se limitam a realizar os turnos da manhã, e daquelas quatro trabalhadoras apenas a requerente exerce atividade aos sábados, domingos e feriados, apesar de ser ela a única que está a gozar de dispensa para amamentação.
42. Ora, a trabalhadora vem, solicitar à entidade patronal que lhe seja atribuído um regime de trabalho de horário flexível para prestar assistência ao seu filho menor, no **período diário compreendido entre as 08:00h e as 16:30h (e, note-se, não excepcionando sábados, domingos, nem feriados), correspondente ao horário de funcionamento dos turnos da manhã, na totalidade de 8 (oito) existentes, cumprindo desta forma as 40 (quarenta) horas semanais, enquadrando-se o horário solicitado com qualquer um daqueles, fornecendo, desta forma, uma amplitude horária bastante alargada, o que permite ao empregador uma vasta escolha para elaboração do horário de trabalho da requerente.**
43. **No serviço onde se encontra colocada a ora requerente, existem outros/as 3 (três) trabalhadores/as a beneficiar de regime de trabalho em horário flexível, não exercendo as mesmas atividade aos sábados, domingos e feriados, sendo 1 (uma) trabalhadora grávida, 1 (uma)**

trabalhadora com licença de maternidade alargada e 1 (uma) trabalhadora que necessita de sair em trabalho para o exterior, todas isentas de horário noturno, de acordo com a informação constante dos mapas de serviço fornecidos pela entidade empregadora, de onde se conclui que existindo profissionais de enfermagem colocados no mesmo serviço da trabalhadora requerente a beneficiar do regime de trabalho em horário flexível, negar essa possibilidade à ora requerente estar-se-ia a incorrer numa discriminação resultante de um tratamento desigual para situações em tudo idênticas.

44. Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
45. 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.
46. A este propósito, tem a CITE 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.”

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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes , consagrado na

alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES, NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE FEVEREIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.