

PARECER N.º 139/CITE/2019

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 818/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 22.02.2019 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Enfermeira, a exercer funções no Serviço de internamento de Cardiologia.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 31.01.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se resumem:

"No dia 13 de março de 2018, nasceu a minha filha, com 10 meses de idade atualmente, em resultado do referido no ponto anterior, vivo em União de Facto com o progenitor da minha filha. Todavia, o pai da minha filha e meu companheiro, trabalha para a entidade Patronal, onde exerce funções de Engenheiro Civil, sendo que parte das suas funções são exercidas como deslocado, o que significa que em muitos dias do mês se encontra ausente do agregado familiar e sem disponibilidade permanente para dar o apoio e acompanhamento diário que a menor precisa, nomeadamente levar e buscar a menor à creche. O nosso agregado familiar é composto por mim, o meu companheiro e a nossa filha, e a minha filha frequenta o infantário, de segunda a sexta feira, a minha filha reside connosco em comunhão de mesa e habitação. O meu companheiro, tal como já referido, trabalha deslocado, percorrendo várias zonas do país, e não trabalha em regime de

1

flexibilidade de horário. Assim, atendendo à sua profissão, não tem horário fixo de saída de casa, nem de chegada. Face a esta situação, venho requerer que me seja instituído um horário flexível de trabalho, com limite de entrada às 9h00 e como limite de saída 18h00, sem intervalo de descanso, uma vez que no nosso serviço não existe Intervalo de descanso, cumprindo assim todas as horas de trabalho definidas por lei, não trabalhando nos feriados e com o descanso semanal obrigatório e complementar ao sábado e domingo, com início a partir de 13 de março de 2019. Face ao exposto, e sempre com o duto suprimento de Vossas Excelências, nomeadamente pelo Conselho de Administração do ..., espero que me seja deferido o sobredito horário flexível de trabalho com responsabilidades familiares nos termos do disposto nos Artigos 56º, 57º nº1, 127º nº3 e alínea b) do nº2 do artigo 212º, todos do Código de Trabalho, Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro, bem como na alínea b) do nº1 do artigo 59 e artigo 68º ambos da Constituição da República Portuguesa, artigo 335º do Código Civil e 138º do Código Penal, nomeadamente com entrada às 9h00 e saída às 18h00, sem interrupção, de dias úteis de segunda a sexta, até aos doze anos de idade da menor, com início a 13 de Março de 2019, e termo quando a menor completar doze anos de idade, ou seja, a 12 de Março de 2030."

1.3. A 18.02.2019 a trabalhadora foi notificada via e-mail, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"

"A trabalhadora vem requerer a atribuição de flexibilidade de horário das 09h00 às 18h00 de Segunda a Sexta; 2) O superior hierárquico da colaboradora emitiu parecer favorável condicionado à atribuição do horário flexível, referindo que: Deve ser garantido pelo menos um dia de descanso a cada período de 7 dias, de acordo com Lei Nº7/2009 e Lei Nº 35/2014 (artigo 115 um 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 Avaliação de Desempenho (SIADAP) de todos os colaboradores; Através do contacto funcional efetivo com o avaliador, pelo tempo mínimo exigido legalmente; Deve ser garantido a todos os trabalhadores um período mínimo de descanso entre os turnos previsto na Lei; Os trabalhadores têm 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. Assim a colaboradora 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 e do Departamento só é possível conceder a Flexibilidade de Horário no horário apenas distribuindo os turnos em falta na elaboração do horário (caso seja necessário), de forma equitativa pelos colaboradores em colisão de direitos, de forma a não colocar em causa o 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 à CITE consta apreciação à intenção de recusa como sucintamente se transcreve:

"Tendo sido notificada da intenção de parecer favorável condicionado à atribuição de horário flexível do parte do Superior Hierárquico, e não me conformando da decisão proferida por Vossas Excelências, venho apresentar a minha apreciação relativa aos fundamentos da intenção supra mencionada, do pedido de horário de trabalho flexível, o que faço nos termos e com os seguintes fundamentos; Reiterando o pedido formulado a 01 de fevereiro de 2019, não posso concordar com o parecer dado pelo Superior Hierárquico, uma vez que, apesar de ser favorável, é condicionado à atribuição do horário de trabalho flexível. Desde logo, de acordo com o meu pedido, ou seja, trabalhar 35 horas semanais, de Segunda a Sexta, das 9h às 18h, com exceção de sábados, domingos e feriados, encontra-se garantido um dia de descanso, no caso concreto, tenho de descanso 02 dias a cada 5 de trabalho, o que significa que os meus direitos estão devidamente acautelados. Deste modo, estão acautelados os normativos

invocados, nomeadamente Lei 7/2002 e Lei 35/2014, artigo 115, isto é, descanso semanalmente ao Domingo. No que se refere a ser garantido o direito à avaliação de desempenho (SIADAP), de todos os colaboradores através do contacto funcional efetivo com avaliador, não parece que exista motivo para ser invocado, uma vez que está garantido o tempo mínimo de trabalho exigido para que seja feita a referida avaliação. Por outro lado, o facto de eu pedir horário de trabalho flexível nos termos supra expostos, salvo melhor opinião, e sempre com duto suprimento por todos os trabalhadores, ora colegas, da entidade empregadora supra referenciada, não ponho em causa um período mínimo de descanso entre os turnos previstos na Lei. É verdade que todos os trabalhadores, bem como qualquer cidadão, nos termos da Constituição da República Portuguesa, têm direito à igualdade nas condições de trabalho, assegurando que os trabalhadores compatibilizam a sua vida profissional com a familiar, todavia, tal como a lei prevê, quem é mãe e vive em condições análogas ao casamento, no caso concreto, união de facto, e que o seu companheiro e pai da menor, exerce engenharia civil, sendo que parte das suas funções são exercidas como deslocado, em que muitos dias não tem hora de entrada, saída e muitas das vezes tem de trabalhar a sábados, domingos e/ou feriados, o que faz com que a minha filha não tenha quem tome conta dela, fora do horário da creche, nem tão pouco quem a vá pôr e buscar. Aliás a creche abre às 07h45 e encontra-se, pelo menos, a 45/50 min de distância do meu local de trabalho, razão pela qual solicitei entrar às 9h e sair às 18h. Contudo; pedi mobilidade para o ..., a qual, se for aceite, o meu pedido de horário de; trabalho flexível pode ser alterado para entrada às 8h e saída às 17h, uma vez que a dita creche se encontra a 5 minutos do meu local de trabalho. Deste modo, o horário de trabalho flexível existe para poder garantir a igualdade dos trabalhadores que se encontram em condições análogas à minha”.

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 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.º 1 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

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

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. 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 contexto descrito, a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível:
"Assim, atendendo à sua profissão, não tem horário fixo de saída de casa, nem de chegada. Face a esta situação, venho requerer que me seja instituído um horário flexível de trabalho, com limite de entrada às 9h00 e como limite de saída 18h00, sem intervalo de descansa, uma vez que no nosso serviço não existe intervalo de descanso, cumprindo assim todas as horas de trabalho definidas por lei, não trabalhando nos feriados e com o descanso semanal obrigatório e complementar ao sábado e domingo, com início a partir de 13 de março de 2019."

2.14 Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho

a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

2.15 E, o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.16 Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte: *"Assim a colaboradora 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 e do Departamento só é possível conceder a Flexibilidade de Horário no horário apenas distribuindo os turnos em falta na elaboração do horário (caso seja necessário), de forma equitativa pelos colaboradores em colisão de direitos, de forma a não colocar em causa o 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"*.

2.17 Em sede de apreciação a trabalhadora esclareceu: *" Desde logo, de acordo com o meu pedido, ou seja, trabalhar 35 horas semanais, de Segunda a Sexta, das 9h às 18h, com exceção de sábados, domingos e feriados, encontra-se garantido um dia de descanso, no caso concreto, tenho de descanso 02 dias a cada 5 de trabalho, o que significa que os meus direitos estão devidamente acautelados. Deste modo, estão acautelados os normativos invocados, nomeadamente Lei 7/2002 e Lei 35/2014, artigo 115, isto é, descanso semanalmente ao Domingo.(...) , todavia, tal como a lei prevê, quem é mãe e vive em condições análogas ao casamento, no caso concreto, união de facto, e que o seu companheiro e pai da menor, exerce engenharia civil, sendo que parte das suas funções são exercidas como deslocado, em que muitos dias não tem hora de entrada, saída e muitas das vezes tem de trabalhar a sábados, domingos e/ou feriados, o que faz com que a minha filha não tenha quem tome conta dela, fora do horário da creche, nem tão pouco quem a vá pôr e buscar. Aliás a creche abre às 07h45 e encontra-se, pelo menos, a 45/50 min de distância do meu local de trabalho, razão pela qual solicitei entrar às 9h e sair às 18h. Contudo; pedi mobilidade para o ..., a qual, se for aceite, o meu pedido de horário de; trabalho flexível pode ser alterado para entrada às 8h e saída às 17h, uma vez que a dita creche se encontra a 5 minutos do meu local de trabalho. Deste modo, o horário de trabalho flexível existe para poder garantir a igualdade dos trabalhadores que se encontram em condições análogas à minha."*

2.18 Ora, a entidade empregadora ao invés de nomenclar as razões imperiosas do funcionamento do serviço de internamento de cardiologia, limitou-se teoricamente afirmar, que a trabalhadora é indispensável para o funcionamento imperioso do serviço, não lhe podendo ser atribuído o horário flexível.

- 2.12** Efetivamente quanto ao funcionamento do serviço a entidade empregadora afirma: *" Os trabalhadores têm 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. Assim a colaboradora 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 e do Departamento só é possível conceder a Flexibilidade de Horário no horário apenas distribuindo os turnos em falta na elaboração do horário (caso seja necessário), de forma equitativa pelos colaboradores em colisão de direitos, de forma a não colocar em causa o funcionamento do Serviço"*, no entanto, apesar de cuidar ter junto os horários, a verdade é que não os menciona na intenção de recusa, e ficamos sem perceber, se com a atribuição deste horário flexível, impossibilita o regular funcionamento do serviço, ao não concretizar também as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos.
- 2.13** Refira-se que em sede de apreciação, a trabalhadora, clarifica que este horário, por si requerido, é praticado por mais colegas seus, também contratualmente obrigados a cumprir as 35 horas semanais.
- 2.14** Com efeito, na intenção de recusa, não é indicado, o número de enfermeiros/as necessários e existentes no serviço de internamento de cardiologia, não são enumeradas, quais e quantas são necessárias, nem a respetiva distribuição pelos períodos de funcionamento do serviço: manhã, tarde e noite, bem como não logra demonstrar 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 esta trabalhadora, pelo que e mais uma vez não estão demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço de internamento de Cardiologia.-

- 2.15** Por outro lado, é de 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. não bastando à entidade empregadora, alegar que há trabalhadores e trabalhadoras com necessidades de conciliação.
- 2.16** 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, não bastando à entidade empregadora, alegar que há trabalhadores e trabalhadoras com necessidades de conciliação, e que o pedido da ora requerente, originaria colisão de direitos, ora é precisamente o contrário, mediante o pedido da trabalhadora, deve-lhe ser dada também a possibilidade de exercício do seu direito, cabendo depois à entidade empregadora, gerir de forma equilibrada o funcionamento do serviço em causa e respetivos recursos humanos.
- 2.17** Colide ainda com o que o legislador entendeu, reiterado pela Relação do Porto ao citar a Relação de Coimbra, que invocou o direito comunitário, no Acórdão datado de 31.01.2017, Proc. n.º 8186/16.6T8CBR.C1, que" : A diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto

sobre licença Parental, afirmou a necessidade de garantir que o “ acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades familiares e a parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental”, pode ler-se ainda no mesmo acórdão, “no fundo e quanto em particular, ao regime de horário flexível para pais, ele “ retrata uma modalidade de trabalho atípica , válida não só para empregador, mas também para os pais, de forma voluntária e reversível dispõem de um instrumento que pode fazer toda a diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o acompanhamento do crescimento dos seus filhos numa fase crucial da vida deles, bem como na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.” – ut acórdão da Relação do Porto de 18-12-2018, Proc. n.º 798/18.0T8VLG.P1.

2.18 Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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 ...

15

- 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 20 DE MARÇO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).