

PARECER N.º 159/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 1033/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 11.03.2019 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 urgência Geral.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 06.02.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se resumem:

(...)

"A ora requerente desempenha atualmente funções de Enfermeira no serviço de Urgência Geral, à qual foi estipulado um horário de segunda a domingo, com períodos de horários rotativos, que contemplam horas de trabalho no período noturno. Acontece que: 2) A ora requerente é solteira e mãe de um filho menor atualmente com 10 meses de idade; 3) Na presente data vive sozinha com o seu filho. 4) No seu modesto entender para a ora requerente é fundamental e essencial o acompanhamento do menor, criando rotinas diárias que estabeleçam bem-estar físico e social. 5) No horário turno e no período que antecede a entrada no infantário, bem como no horário das 17h às 8h do dia seguinte, que implica a hora de recolha tardia, nestas precisas situações não tem a quem deixar ao cuidado o seu filho; 6) Segundo sabe, o pai do menor também trabalha em turnos rotativos,

diurnos e noturnos. Requer a V. Exas o benefício da flexibilização do seu horário de trabalho para o seguinte horário: 2.ª feira a 6 feira, das 8h às 17h”.

1.3. A 26.02.2019 a trabalhadora foi notificada presencialmente, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*“Perante o requerimento apresentado pela Enfermeira, no qual solicita flexibilidade de horário para acompanhamento de filho menor, propondo realiza horário das 08h00 às 17h00, de 2.ª a 6.ª feira, sou da seguinte opinião. Os ..., em particular, são instituições de saúde que têm por missão prestar assistência à ..., durante 24 horas, sete dias por semana. Neste contexto, compete, também aos profissionais de enfermagem assegurar a manutenção da continuidade de cuidados e a vigilância do estado de saúde dos doentes, sob pena de o ... ficar impedido de cumprir com o direito do cidadão ter acesso a cuidados de saúde de qualidade, seguros, necessários e no tempo adequado. Sabemos que um dos aspetos primordiais da profissão de enfermagem é a manutenção da continuidade dos cuidados de enfermagem e vigilância dos doentes, o que inclui a realização de trabalho por turnos, 24 horas por dia, todos os dias semana. A Requerente exerce funções num Serviço de Urgência onde é imprescindível assegurar a prestação ininterrupta de cuidados de enfermagem, pelo que, além da necessidade de assegurar os recursos necessários à prestação de cuidados todos os dias da semana, o volume de trabalho a desenvolver obriga à manutenção de rácios por turno muito semelhantes, com ligeira redução no turno da noite. Caracterizando o Serviço, face à dimensão e perfil de cuidados a prestar, no Serviço de Urgência, a escala é assegurada por uma equipa **constituída por 95 enfermeiros, sendo que conta com os seguintes constrangimentos:** seis enfermeiras estão ausentes por licença parental ou gravidez de risco; três estão com horário de aleitamento, seis por razões de saúde ou por atribuição de horário flexível, não fazem períodos noturnos. Importa ainda referir as ausências de curta duração por atestado, férias, ETE, e outras licenças legalmente instituídas. O atual contexto de escassez de recursos de enfermagem que se verifica em todos os serviços, está a exigir um enorme esforço aos enfermeiros disponíveis para diariamente garantir dotações mínimas face aos cuidados a prestar, em cada turno, sendo que, e para garantir rácios mínimos, há folgas por regularizar desde 2016. Verifica-se ainda que, globalmente, o turno da noite está a*

provocar grande desgaste nos profissionais, situação que está a elevar os níveis de exaustão das equipas, pelo que considero grave permitir a redução do número de profissionais disponíveis para a realização de todos os turnos que compõem a escala mensal. Assim, face ao exposto, entendo que a atribuição do horário pretendido prejudica gravemente a estabilidade da equipa pelo que considero, nesta fase, não existirem condições para atender ao horário pretendido”.

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa como sucintamente se transcreve:

“ Com a categoria de Enfermeira Especialista na Área Médico Cirúrgica, no Serviço de Urgência Geral, em resposta ao despacho de recusa emitido pelo Serviço de Gestão de Recursos Humanos em 26/02/2019 referente ao pedido Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares, nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho, para acompanhamento do seu filho menor, nascido a 23/03/2018, atualmente com 11 meses de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação, vem apresentar a sua apreciação ao mesmo nos seguintes termos: 1) Não consta qualquer fundamento válido de recusa de concessão de horário flexível, mormente porque, nos mesmos serviços foram concedidas autorizações para o trabalho no dito horário flexível; 2) Mais, em face da aceitação da atribuição de horários flexíveis a outros colaboradores dentro do mesmo serviço, a não atribuição à requerente da prestação de trabalho em horário flexível demonstra claramente a violação do princípio de igualdade, sem tecer considerações a eventuais violações do princípio de igualdade em função do género; 3) Como referiu a requerente no seu pedido inicial, é solteira e na presente data vive sozinha com o seu filho, na morada indicada no introito e não dispõe de ajuda familiar para acompanhar o menor na sua ausência. 4) Relativamente às contingências e constrangimentos do serviço onde presta o seu trabalho, não compreende a signatária a sua referência, já que no mesmo trabalham dezenas de enfermeiros (95 enfermeiros) e é referido no despacho que há “6 enfermeiras ausentes por razões de saúde ou por atribuição de horário flexível” ou seja, há mais enfermeiros nestas condições, outras três de amamentação, 6 enfermeiras estão ausentes por licença parental ou gravidez de risco e

outros enfermeiros com ausências de curta duração por atestado, férias. 5) Sendo assim, a sua alusão extremamente vaga, sem qualquer concretização não tentando sequer provar a dificuldade de ajustamento de horários, o despacho enferma de falta de fundamentação; 6) O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) 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." 7) O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da nossa Lei Fundamental (CRP) 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." 8) A requerente reitera que, no seu entendimento, o seu pedido é razoável e proporcional e perfeitamente aplicável no contexto do serviço onde trabalha e o no de trabalhadores ao serviço. Deverá assim ser cumprido o disposto nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho. ASSIM, a requerente não se opõe à sua transferência para outro serviço do hospital onde tal seja possível a prestação de trabalho em horário flexível; Informa que em cumprimento das regras processuais, este requerimento será remetido para a CITE, acompanhada de cópia dos demais documentos constantes nos autos".

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 nº 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais

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.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:

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

- 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.

2.14 No contexto descrito, a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível:

" ... "

" Requer a V. Exas o benefício da flexibilização do seu horário de trabalho para o seguinte horário: 2.ª feira a 6 feira, das 8h às 17h."

2.15 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.

2.16 E, o mesmo se afirme 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.

- 2.17** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte: " *Caracterizando o Serviço, face à dimensão e perfil de cuidados a prestar, no Serviço de Urgência, a escala é assegurada por uma equipa constituída por 95 enfermeiros, sendo que conta com os seguintes constrangimentos: seis enfermeiras estão ausentes por licença parental ou gravidez de risco; três estão com horário de aleitamento, seis por razões de saúde ou por atribuição de horário flexível, não fazem períodos noturnos. Importa ainda referir as ausências de curta duração por atestado, férias, ETE, e outras licenças legalmente instituídas. O atual contexto de escassez de recursos de enfermagem que se verifica em todos os serviços, está a exigir um enorme esforço aos enfermeiros disponíveis para diariamente garantir dotações mínimas face aos cuidados a prestar, em cada turno, sendo que, e para garantir rácios mínimos, há folgas por regularizar desde 2016. Verifica-se ainda que, globalmente, o turno da noite está a provocar grande desgaste nos profissionais, situação que está a elevar os níveis de exaustão das equipas, pelo que considero grave permitir a redução do número de profissionais disponíveis para a realização de todos os turnos que compõem a escala mensal. Assim, face ao exposto, entendo que a atribuição do horário pretendido prejudica gravemente a estabilidade da equipa pelo que considero, nesta fase, não existirem condições para atender ao horário pretendido" .*

- 2.18** Em sede de apreciação a trabalhadora esclareceu: " *Mais, em face da aceitação da atribuição de horários flexíveis a outros colaboradores dentro do mesmo serviço, a não atribuição à requerente da prestação de trabalho em horário flexível demonstra*

claramente a violação do princípio de igualdade, sem tecer considerações a eventuais violações do princípio de igualdade em função do género; 3) Como referiu a requerente no seu pedido inicial, é solteira e na presente data vive sozinha com o seu filho, na morada indicada no introito e não dispõe de ajuda familiar para acompanhar o menor na sua ausência. 4) Relativamente às contingências e constrangimentos do serviço onde presta o seu trabalho, não compreende a signatária a sua referência, já que no mesmo trabalham dezenas de enfermeiros (95 enfermeiros) e é referido no despacho que há "6 enfermeiras ausentes por razões de saúde ou por atribuição de horário flexível" ou seja, há mais enfermeiros nestas condições, outras três de amamentação, 6 enfermeiras estão ausentes por licença parental ou gravidez de risco e outros enfermeiros com ausências de curta duração por atestado, férias."

2.19 Ora, a entidade empregadora ao invés de nomenclar as razões imperiosas do funcionamento do serviço de Urgência Geral, limitou-se teoricamente afirmar, que atribuição do horário pretendido pela trabalhadora, prejudica gravemente a estabilidade da equipa.

2.12 Efetivamente quanto ao funcionamento do serviço a entidade empregadora afirma: *"Caracterizando o Serviço, face à dimensão e perfil de cuidados a prestar, no Serviço de Urgência, a escala é assegurada por uma equipa constituída por 95 enfermeiros, sendo que conta com os seguintes constrangimentos: seis enfermeiras estão ausentes por licença parental ou gravidez de risco; três estão com horário de aleitamento, seis por razões de saúde ou por atribuição de horário flexível, não fazem períodos noturnos. Importa ainda referir as ausências de curta duração por atestado, férias, ETE, e outras licenças legalmente instituídas. O atual contexto de escassez de recursos de enfermagem que se verifica em todos os serviços, está a exigir um enorme esforço aos enfermeiros disponíveis para diariamente garantir dotações mínimas face aos cuidados a prestar, em cada turno, sendo que, e para garantir rácios mínimos, há folgas por regularizar desde 2016"*, no entanto, a entidade empregadora, não cuidou juntar os horários, nem tão pouco menciona na intenção de recusa como são distribuídos os enfermeiros pelos diferentes turnos, 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, por ficarem eventualmente períodos a descoberto.

- 2.13** Refira-se que em sede de apreciação, a trabalhadora, clarifica que este horário, por si requerido, é praticado por mais colegas, também contratualmente obrigados a cumprir as 35 horas semanais, por motivos de parentalidade.
- 2.14** Com efeito, na intenção de recusa, não é indicado, o número de enfermeiros/as necessários e existentes no serviço de Urgência Geral, 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 Urgência Geral.
- 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, ausentes em determinados períodos com horários ajustados às suas 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 de Urgência Geral 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, ...
- 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 3 DE ABRIL 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), E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).