

PARECER n.º 259/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 1661/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 22.04.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Auxiliar de Ação Médica, a exercer funções no
- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 25.03.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

" (...)

exerço funções no ..., vem requerer a V.a Exa., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, nascida em ..., pelo período da mesma perfazer 12 anos de idade. Solicito que me seja atribuído um horário de trabalho todos os dias compreendido entre as 09:00 da manhã e as 18:00 da tarde e folga em dias não úteis e úteis sempre que a creche esteja fechada. Declara ainda que o Pai da menor trabalha em regime de turnos e durante o fim de semana, ..., ficando os pais dependentes de terceiros para ir recolher a menor a ..., bem como de lhe prestar assistência durante o fim de semana. Informo que sou natural da ..., não possuindo nenhum familiar a quem possa pedir apoio. O Pai da menor apesar de ser natural nesta localidade apenas possui os progenitores já com idade

avançada”.

1.3. A 12.03.2019 a trabalhadora foi notificada, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“Antes de mais, de acordo com o disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, a trabalhadora que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve instruir o seu pedido de documentação capaz de o fundamentar devidamente, nomeadamente, apresentando declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação. 2) Ora bem, da análise da documentação enviada por V. Exa., apenas se sabe que o pai, presta serviço ..., como ... do quadro permanente da 3) Posto isto, não se sabe a idade da sua filha, não se vislumbra qualquer declaração da qual conste que a menor vive em comunhão de mesa e habitação; nem qualquer documento que comprove que o pai trabalha em horário incompatível com o auxílio das responsabilidades parentais. 4) Face à incorreta instrução do seu pedido, é desde logo inevitável para a empresa, a sua recusa. Notamos, ainda, que o artigo 56.º do Código do Trabalho permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário de trabalho flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Desta forma, a lei prevê a possibilidade de o trabalhador poder definir em que dias prestará o seu trabalho fixando o seu horário “entre as 09:00 da manhã e as 18:00 da tarde e [noite em dias não úteis e úteis sempre que a creche esteja fechada. 7) Ora, da análise do seu pedido, concluímos que a sua verdadeira pretensão é a de fixar o horário de trabalho de Segunda a Sexta-feira, e ainda a de obter folga em dias úteis sempre que a creche esteja fechada. 8) Logo, também por este motivo, é inevitável para o ... a recusa do seu pedido. 9) Lembramos ainda, que o horário flexível é definido pela entidade empregadora. 10) Assina sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito da entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho. 11) Aliás, V. Exa. deveria para o efeito, indicar o período durante o qual estaria disponível para prestar trabalho nos dias que agora solicita como dias de descanso. 12) Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade do ... atender ao seu pedido. Notamos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades de funcionamento do ..., o horário ora solicitado é impraticável. Vejamos: 14) Antes de mais, e como bem sabe, V.

Exa. desempenha funções de Auxiliar de Ação Médica, no serviço de ..., em regime de turnos rotativos, distribuídos por seis dias da semana. 15) O referido serviço de ..., encontra-se em funcionamento sete dias por semana, das 8h00 às 22h00, distribuído de acordo com os seguintes turnos: 08h00—16h00, 9h00—20h00, 13h00—21h00, 14h00-22h00. 16) Conforme pode verificar, o turno fixo de Segunda a Sexta- feira, das 9h00 às 18h00, ora solicitado, é inexistente. 17) Logo, torna-se evidente que o mesmo não é, nem pode ser, praticado pelo 18) Como tal, é manifestamente impossível ao ... atribuir-lhe o solicitado turno fixo de Segunda a Sexta- feira. 19) Aliás, o serviço de ..., ao qual V. Exa. se encontra afeta, exige a presença de pelo menos cinco colaboradoras no turno das 08h00- 16h00, pelo menos quatro colaboradoras no turno das 13h00-21h00; no mínimo uma colaboradora no turno das 14h00 — 22h00; e por regra é necessária uma colaboradora no denominado turno intermédio das 09h00 - 20h00. 20) Logo, são estes os turnos capazes de acautelar o normal funcionamento do serviço de 21) Posto isto, as exigências de funcionamento do serviço acima expostas, tomam completamente inviável atribuir-lhe um turno fixo de Segunda a Sexta-feira, das 09h00 às 18h00. 22) portanto, fixar o seu horário de trabalho de Segunda a Sexta- feira, naturalmente, como bem compreenderá, causaria evidentes e sérios transtornos no normal funcionamento do referido serviço. C) 23) Mais, de acordo com o disposto no n.º3 da cláusula A do Contrato Coletivo aplicável: dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de trabalho pode não coincidir com o sábado e o domingo, embora neles da recair periodicamente. 24) Posto isto, para cumprimento da legislação em vigor, recai sobre o ... a obrigação de estabelecer o descanso semanal dos seus trabalhadores, em regime de turnos, periodicamente ao Sábado e ao Domingo. 25) Como tal, fixar o seu horário, de Segunda a Sexta-feira, conforme solicita, implicaria que o ... não conseguisse cumprir esta imposição legal relativamente aos restantes trabalhadores. 26) Aliás, a fixação do seu horário de trabalho de Segunda a Sexta-feira além de inviabilizar o cumprimento da obrigação decorrente cláusula 23 a do Contrato Coletivo, seria discriminatório para as restantes colegas de trabalho, algumas delas em condições familiares semelhantes às suas, igualmente com filhos menores a seu cargo. 27) Portanto, também por este motivo é inviável ao ... criar um horário de trabalho, que não contemple o trabalho aos fins-de-semana, que não seja capaz de acautelar as necessidades do serviço, e que traduza a prática de uma evidente discriminação no local de trabalho. Desta forma, somos obrigados a concluir que a sua pretensão é claramente a de fixar, horário de trabalho de Segunda a Sexta-feira: “entre as 09:00 da manhã e as 18:00 da tarde folga em dias não,

úteis e úteis sempre que a creche esteja fechada. Posto isto, quer pela errada formulação e fundamentação do seu pedido, quer pelas exigências imperiosas referidas supra, o ... é obrigado a recusar o pedido formulado, tomando-se clara a impossibilidade de aceitação do mesmo. De todo o modo, dentro do possível, o ... tudo fará, para continuar a proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal."

1.4- Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa, que sumariamente se transcreve: "

" trabalhadora, a exercer funções no ..., vem apresentar apreciação do pedido efetuado em 25-03-2019 rececionado por esses serviços em 26 do mesmo mês a V. Ex.", nos termos do disposto no n.º4 do artigo 57 da lei 7/2009 de 12 de fevereiro na sua redação atual; do qual fui notificada da intenção de recusa em 12 de abril de 2019. Nos termos do artigo 56." e 57º do mesmo diploma e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicito que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, nascida em 12-05-2015 e atualmente com 3 anos e 11 meses pelo período da mesma perfazer 12 anos de idade. Para um melhor esclarecimento e conciliação solicito que me seja atribuído um período de horário de trabalho com início entre as 08:00 da manhã e o seu término pelas 17:30 da tarde todos os dias dentro dos horários praticados (08h00 -14h00; 08h00-16h00) e folga em dias não úteis e não um turno fixo como mencionado no ponto II) da intenção de recusa, podendo a entidade empregadora dentro do período indicado (disponibilidade de 9 horas e meia) acima mencionados alternar os horários e não fixar sendo da responsabilidade da entidade empregadora tal escalonamento. Após análise ao nº14 no ponto A) seção III os horários praticados da ... além dos mencionados na intenção de recusa existem horários 09h00-18h00h - 09h00-17h00, 08h00-15h00 entre outros conforme horários elaborados por esses mesmos serviços. Declara ainda que o Pai da menor trabalha em regime de turnos e durante o fim de semana como patrulheiro da ..., podendo ser solicitado ao ..., que tipo de horários são praticados pelos ..., mesmo que nos termos n.º 1 do artigo 56º na sua redação atual menciona "...podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos...".

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 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”.
- 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

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 desígnios 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:

" Para um melhor esclarecimento e conciliação solicito que me seja atribuído um período de horário de trabalho com início entre as 08:00 da manhã e o seu término pelas 17:30 da tarde todos os dias dentro dos horários praticados (08h00 -14h00; 08h00-16h00) e folga em dias não úteis e não um turno fixo como mencionado no ponto II) da intenção de recusa, podendo a entidade empregadora dentro do período indicado (disponibilidade de 9 horas e meia) acima mencionados alternar os horários e não fixar sendo da responsabilidade da entidade empregadora tal escalonamento."

- 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 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.
- 2.16** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:

"Antes de mais, e como bem sabe, V. Exa. desempenha funções de Auxiliar de Ação Médica, no serviço de ..., em regime de turnos rotativos, distribuídos por seis dias da semana. 15) O referido serviço de ..., encontra-se em funcionamento sete dias por semana, das 8h00 às 22h00, distribuído de acordo com os seguintes turnos: 08h00—16h00, 9h00—20h00, 13h00—21h00, 14h00-22h00. 16) Conforme pode verificar, o turno fixo de segunda a sexta-feira, das 9h00 às 18h00, ora solicitado, é inexistente. 17) Logo, torna-se evidente que o mesmo não é, nem pode ser, praticado pelo 18) Como tal, é manifestamente impossível ao ... atribuir-lhe o solicitado turno fixo de segunda a sexta-feira. 19) Aliás, o serviço de ..., ao qual V. Exa. se encontra afeta, exige a presença de pelo menos cinco colaboradoras no turno das 08h00- 16h00, pelo menos quatro colaboradoras no turno das 13h00-21h00; no mínimo uma colaboradora no turno das 14h00 — 22h00; e por regra é necessária uma colaboradora no denominado turno intermedio das 09h00 - 20h00. 20) Logo, são estes os turnos capazes de acautelar o normal funcionamento do serviço

de 21) Posto isto, as exigências de funcionamento do serviço acima expostas, tomam completamente inviável atribuir-lhe um turno fixo de segunda a sexta-feira, das 09h00 às 18h00. 22) portanto, fixar o seu horário de trabalho de segunda a sexta-feira, naturalmente, como bem compreenderá, causaria evidentes e sérios transtornos no normal funcionamento do referido serviço."

2.17 *Em sede de apreciação a trabalhadora, esclarece: "solicito que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, nascida em 12-05-2015 e atualmente com 3 anos e 11 meses pelo período da mesma perfazer 12 anos de idade. Para um melhor esclarecimento e conciliação solicito que me seja atribuído um período de horário de trabalho com início entre as 08:00 da manhã e o seu término pelas 17:30 da tarde todos os dias dentro dos horários praticados (08h00 -14h00; 08h00-16h00) e folga em dias não úteis e não um turno fixo como mencionado no ponto II) da intenção de recusa, podendo a entidade empregadora dentro do período indicado (disponibilidade de 9 horas e meia) acima mencionados alternar os horários e não fixar sendo da responsabilidade da entidade empregadora tal escalonamento. Após análise ao n.º14 no ponto A) seção III os horários praticados da ... além dos mencionados na intenção de recusa existem horários 09h00-18h00h - 09h00-17h00 - 08h00-15h00 entre outros conforme horários elaborados por esses mesmos serviços."*

2.18 Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora afirma que o serviço de ... não tem o horário de trabalho, pretendido, pela requerente no entanto, em sede de apreciação, a trabalhadora esclarece, que existem turnos a iniciar às 8h e às 9h. Esclarece ainda em sede de apreciação, que o horário que pretende seja a iniciar às 8h e tenha como limite as 17h.30, dando assim à entidade empregadora uma amplitude horária de 9h30m, suficiente para a entidade empregadora elaborar o horário, uma vez que existem turnos, onde o pedido da trabalhadora se pode subsumir.

2.19 Baseia também a entidade empregadora a sua intenção de recusa, referindo que *"o serviço de ..., ao qual V. Exa. se encontra afeta, exige a presença de pelo menos cinco colaboradoras no turno das 08h00-16h00, pelo menos quatro colaboradoras no turno das 13h00-21h00; no mínimo uma colaboradora no turno das 14h00 — 22h00; e por regra é necessária uma colaboradora no denominado turno intermédio das 09h00 - 20h00"*, para dar a resposta necessária e adequada em termos de cuidados de saúde, no entanto, não indica o número de Auxiliares de Ação Médica, existentes no serviço, não junta horários, apesar de referir as equipas que são necessárias e a respetiva distribuição pelos períodos de funcionamento do serviço: manhã, tarde e noite, 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 não estão demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço de Pela atribuição deste horário, para efeitos de conciliação, não demonstra a entidade empregadora, que haja períodos a descoberto e que o funcionamento do serviço, não esteja assegurado.

2.20 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.

2.21 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.

2.22 Atente-se 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.

2.23 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, pelo que deve ser facultado à trabalhadora exercer as suas funções dentro da flexibilidade horária requerida (dentro dos horários praticados (08h00 -14h00; 08h00-16h00)).

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 15 DE MAIO 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).