

PARECER N.º 365/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 2385/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 14.06.2019 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de ..., da referida entidade.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 16.05.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)Sou assistente operacional neste hospital, em regime rotativo, desde agosto de 2008 e exerço funções no Serviço de ... (...) desde 2010, trabalhando também, em regime rotativo desde então, incluindo noites e fins de semana.

Atualmente, sou mãe de 3 filhos (um com 9 meses, uma com 2 anos e uma com 7 anos), sendo que, a minha filha mais velha iniciou o Ensino Primário, do qual sai todos os dias pelas 17h30. O meu marido possui um horário de trabalho que inicia às 8h00 e termina às 17h30 e o seu emprego é na cidade da ..., pelo que se torna muito difícil para ele poder apoiar nesta tarefa de ir buscar a filha à escola, devido à incompatibilidade de horário escolar com o seu horário de trabalho. Os meus filhos mais novos frequentam, também, o infantário.

Solicitaria, desta forma, que me permitissem fazer um horário que iniciasse às 10h e terminasse às 17h00, de modo a poder estar presente no término de aulas da minha filha e também poder ir recolher os outros filhos ao respetivo infantário.

(...)"

1.3. A 05.06.2019, a trabalhadora foi notificada através de correio electrónico, da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

*"(...)Vimos pelo presente informar que o seu pedido de horário flexível foi **indeferido**, por despacho da Sr^a. Enf^a. Diretora (...), de 4 de junho de 2019, e de acordo com informação da (...), Diretora dos ..., cuja nota de serviço se anexa para efeitos de tomada de conhecimento.*

Neste seguimento e caso assim o entenda, deverá apresentar neste Serviço, apreciação relativamente à intenção de indeferimento, no prazo de 5 dias a contar desta notificação, para ser remetido à CITE junto do resto do processo.

(...)"

Do teor da Informação que contém a deliberação do Conselho de Administração, extrai-se o seguinte:

"(...)Os ... analisaram de forma cuidada e pormenorizadamente o pedido enviado pela Assistente Operacional (...), a 16 de Maio de 2019 e que, ponderada a escassez de recursos humanos do serviço onde se encontra afecta e as imperiosas necessidades de garantir o funcionamento eficiente dos serviços a que cumpre dar resposta, tem intenção de recusar o pedido, apontando a seguinte motivação:

A trabalhadora encontra-se afecta ao Serviço de ... desde 2010 e desempenha funções, em que se destacam, as que garantem a ...e ... de..., receção e conferência das ... e avaliação do seu estado, preparação e acondicionamento das ... a ..., efetuar registos, efetuar cargas e descargas dos ..., distribuição de ... e cumprimento do ...;

- Os ... são responsáveis pela gestão dos Assistentes Operacionais, fomento e limpeza dos serviços;*
- Por determinação interna, o horário do serviço é o seguinte:*
 - 08:00 às 14:00; 14:00 às 20:00 e das 16:00 às 22:00 dias úteis*
 - 09:00 às 15:00 sábados, domingos e feriados*

- Informo que o horário solicitado pela assistente operacional das 10:00 h às 17:00 horas, **não é possível na organização de horários existentes no serviço.**
- A equipa de assistentes operacionais a quem compete zelar pelas condições de higiene, limpeza e salubridade e apoio aos doentes é actualmente constituída por 16 trabalhadores, 4 **das profissionais já com horário fixo de manhãs de segunda a sexta**, encontrando-se a mesma no limite mínimo necessário a assegurar a totalidade das actividades que importam executar.
- A fim de minimizar os prejuízos que os horários que respondem às necessidades de funcionamento do serviço em questão possam suscitar a estes trabalhadores, porém garantindo a prestação e continuidade destes serviços de natureza pública, os trabalhadores afectos encontram-se a exercer funções em regime de jornada contínua;
- Face à reduzida equipa no ... , **não é possível encontrar disponibilidade por parte de outros funcionários, para a sua substituição nas tardes e fins-de-semana**, pelo que todos têm de cumprir horário rotativo e os dias de descanso semanal;
- É necessário efectuar rotatividade dos trabalhadores entre serviços, em alguns casos, diariamente e, face à natureza do serviço, não é possível a alteração de escalas que se encontram actualmente em vigor.
- Considerando a escassez de recursos humanos evidenciada e outros pedidos semelhantes já estabelecidos, o elevado número de pareceres oriundos da Medicina do Trabalho, onde são descritas limitações dos trabalhadores, por exemplo para esforços físicos não devendo a movimentação manual de cargas ultrapassar os 5 KG, e as restrições orçamentais e legislativas impedem a inversão desta situação, é manifestamente impossível fixar à trabalhadora o horário pretendido, portanto o mesmo não só implicaria uma perturbação e sobrecarga diária, como, e sobretudo, implicaria a absoluta fragilidade e impossibilidade de assegurar a eficácia e rotatividade dos turnos e portanto do funcionamento do serviço, o qual se assume como absolutamente dependente de rotina apertada de ...e ... , apoio ao serviço, as quais em situações de faltas e férias já se revelam dificilmente garantidas.

É aliás este mesmo cenário de escassez de recursos humanos que reforçam a inviabilidade de proceder à substituição da trabalhadora.

- *Na verdade, e como se compreende facilmente, a flexibilidade de horário, ou a sua fixação, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos Serviços Hospitalares, nem com a actual estrutura de organização e afectação de recursos, caracterizados, enquanto tal, como actividade em equipa articulada, uma vez que, ao permitir que um dos profissionais da equipa pratique um horário variável e diferente dos restantes, estamos a afectar a actividade de toda a equipa e, com isso, a colocar em causa a normal prestação de cuidados aos utentes.*
- *Para além disso, e em especial no que diz respeito aos profissionais da carreira Assistente Operacional inseridos em escalas por turnos, é incomportável que se permita uma possibilidade arbitrária de entrar ou sair à hora que mais satisfaz as necessidades da vida pessoal do profissional, uma vez que tal inviabiliza o cumprimento dos horários do colega que o precede e o sucede na organização da escala, o que, como é compreensível, prejudica em larga escala todo um circuito organizativo a nível de recursos humanos e da actividade no Serviço.*
- *Acrescente-se ainda que se verifica que as equipas de AO da ... são actualmente desequilibradas, com os horários rotativas a serem assegurados pelos profissionais mais velhos e que solicitam crescentemente transferências de serviço para trabalhos mais moderados e sem noites.*

Relativamente à intenção de recusa da ..., salienta-se no entanto que no serviço de ... a equipa já se encontra desequilibrada pois já tem 4 dos elementos da equipa, a exercer o direito ao horário fixo de manhãs de segunda a sexta. O horário que a trabalhadora solicita das 10:00 às 17:00 não é possível, por este não é um horário compatível com a organização dos turnos de trabalho nem mesmo garantir que não se comprometa as tarefas a executar e conseqüentemente colocando em causa o cumprimento dos planos operatórios e atrasos na prestação de cuidados nomeadamente, no que diz respeito ... e colaboração com a equipa multidisciplinar.

1.4. Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa.

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do mapa de horário de trabalho do serviço da requerente de março a maio de 2019.

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

prossequir 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 subseqüentes 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:

- 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** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são 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.
- 2.14** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 10:00h e as 17h00, por ser mãe de três crianças de 9 meses, dois anos e 7 anos de idade, menores de 12 anos, com as quais vive em comunhão de mesa e habitação, para prestar-lhe

a devida assistência e apoio. O horário requerido compreende o horário a que a trabalhadora contratualmente se obrigou e corresponde ao horário designado por "M45" e "MT135", em vigor no serviço, conforme mapa de horário remetido pelo empregador.

- 2.15** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar a devida assistência e acompanhamento aos filhos menores em particular, na recolha dos filhos na escola e infantário, uma vez que o horário de trabalho do progenitor e a distância que tem de percorrer não lhe permitem assegurar esta tarefa.
- 2.16** 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.
- 2.17** 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.
- 2.18** A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada 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, tal como foi requerido.

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

a) A trabalhadora desempenha funções no serviço de ..., em que se destacam, as que garantem a ...e ... de material cirúrgico, monitorização da funcionalidade dos equipamentos existentes, monitorização do controlo do processo de ..., receção e conferência das ... e avaliação do seu estado, preparação e acondicionamento das ... a ..., efetuar registos, efetuar cargas e descargas dos ..., distribuição de ... e cumprimento do

b) Por determinação interna, o horário do serviço é o seguinte:
- 08:00 às 14:00; 14:00 às 20:00 e das 16:00 às 22:00 dias úteis
- 09:00 às 15:00 sábados, domingos e feriados.

Assim, o horário solicitado pela assistente operacional das 10:00 h às 17:00 horas, não é possível na organização de horários existentes no serviço.

c)- A equipa de assistentes operacionais é actualmente constituída por 16 trabalhadores, 4 das profissionais já com horário fixo de manhãs de segunda a sexta, encontrando-se a mesma no limite mínimo necessário para assegurar a totalidade das actividades que importam executar, pelo que não é possível encontrar disponibilidade por parte de outros funcionários, para a sua substituição nas tardes e fins-de-semana, pelo que todos têm de cumprir horário rotativo e os dias de descanso semanal;

d) Prossegue dizendo que é devido à escassez de recursos humanos evidenciada e outros pedidos semelhantes já estabelecidos, ao elevado número de pareceres oriundos da Medicina do Trabalho,

onde são descritas limitações dos trabalhadores, e às restrições orçamentais e legislativas que não é possível inverter a situação, sendo manifestamente impossível fixar à trabalhadora o horário pretendido, portanto o mesmo não só implicaria uma perturbação e sobrecarga diária, como, e sobretudo, implicaria a absoluta fragilidade e impossibilidade de assegurar a eficácia e rotatividade dos turnos e portanto do funcionamento do serviço.

- e) Conclui alegando que aos profissionais da carreira Assistente Operacional inseridos em escalas por turnos, é incomportável que se permita uma possibilidade arbitrária de entrar ou sair à hora que mais satisfaz as necessidades da vida pessoal do profissional, uma vez que tal inviabiliza o cumprimento dos horários do colega que o precede e o sucede na organização da escala, o que, como é compreensível, prejudica em larga escala todo um circuito organizativo a nível de recursos humanos e da actividade no Serviço.

2.20 A mencionada exigência imperiosa alegada pela entidade empregadora, baseada no facto de que existem outras trabalhadoras da equipa já com horário fixo de manhãs de segunda a sexta e de que existem outros pedidos semelhantes já estabelecidos, a ter acolhimento, iria anular o exercício e gozo efetivo do direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, razão pela qual não pode colher.

2.21 Com efeito, a entidade empregadora deve considerar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, sistematização e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas e, tal como tem sido entendimento da CITE manifestado em diversos pareceres, até o facto de existirem outros/as trabalhadores/as que poderão estar em condições idênticas às da requerente, não pode justificar a recusa do horário solicitado.

- 2.22** E, por tal razão, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que: “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.”
- 2.23** Relativamente a este aspecto temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra 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.
- 2.24** Com efeito, a entidade empregadora deve considerar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, sistematização e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas e, tal como tem sido entendimento da CITE manifestado em diversos pareceres, até o facto de existirem outros/as trabalhadores/as que poderão estar em condições idênticas às da requerente, não pode justificar a recusa do horário solicitado.
- 2.25** No que respeita às restantes alegações da entidade empregadora e que se referem ao facto de não ser possível o horário requerido na organização de horários existentes no serviço, bem como à dificuldade na distribuição dos trabalhadores no horário da tarde, sábados e domingos, face ao número total de trabalhadores que se revela

manifestamente insuficiente, constata-se que não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as desse serviço, assegurarem os restantes turnos.

- 2.26** No que respeita à inexistência do horário requerido no serviço em questão, extrai-se dos mapas remetidos pelo empregador que o mesmo existe e é designado por “M45” e “MT135”, tendo sido praticado pela requerente no último trimestre, pelo que é algo incompreensível a afirmação de que não é possível atribuir o horário requerido e que é inoportável que se permita uma possibilidade arbitrária de entrar ou sair à hora que mais satisfaz as necessidades da vida pessoal do profissional, uma vez que tal inviabiliza o cumprimento dos horários do colega que o precede e o sucede na organização da escala, o que prejudica em larga escala todo um circuito organizativo a nível de recursos humanos e da actividade no Serviço.
- 2.27** Com efeito, a trabalhadora no seu pedido requereu um horário que já pratica e que foi estabelecido pelo empregador, razão pela qual não poderá subsistir o argumento de que este horário é susceptível de prejudicar todo o circuito organizativo dos recursos humanos e da atividade do serviço.
- 2.28** Por outro lado, a entidade empregadora não demonstra qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinariam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente. Como tal, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.29** Saliente-se 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 protecção ao exercício da parentalidade.

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 03 DE JULHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP -CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO

DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.