

PARECER N.º 366/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2387/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 14.06.2019, por correio registado c/AR, do ... cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., da ..., para efeitos da emissão de parecer nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 22.04.2019, recebido pela entidade empregadora a 23.04.2019, a trabalhadora refere o seguinte:
 - Pretende horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor de doze anos, pelo período em que as condições assim o justifiquem, com o horário de trabalho das 08:00 horas às 17:00 horas.
 - Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.

- 1.3. Em 09.05.2019, a coberto da Informação de Serviço n.º ..., de 08/05/2019, a Senhora Enfermeira Diretora submete à consideração do CA do ... o seguinte Despacho:

“O tipo de horário solicitado (horário flexível) em que a enfermeira escolhe o horário de entrada e saída não é compatível com a organização do trabalho de enfermagem. Por outro lado, conforme informação da Sr.ª Enfermeira (...) (enfermeira em funções de chefia e superior hierárquica) a autorização do horário condiciona o funcionamento do serviço, dificultando a manutenção das dotações nas 24h/dia e nos 7 dias/semana, mas aumenta o número de enfermeiros que só está disponível para realizar turnos de manhã (8h – 16.30h). A situação exposta é similar às dos outros serviços, não sendo possível a mobilidade interna para outro serviço que só funcione no horário pretendido.

Deste modo, proponho que o horário flexível seja recusado, mas seja autorizado o horário fixo (8h – 16.30h), de 2.ª a domingo e, complementarmente, para garantir o funcionamento do serviço 24h/dia e 7/ dias/semana, possam os turnos da tarde (16h – 23.30h) e noite (23.30h – 8.30h) ser distribuídos pelas enfermeiras com este tipo de horário, sempre que seja necessário e imperioso para o funcionamento do serviço”.

- 1.4. Em 09.05.2019, o Conselho de Administração do ... deliberou o seguinte:

“O CA delibera autorizar conforme proposto pela Enf.ª Diretora, na fundamentação e proposta redigida neste documento.”

- 1.5. Através de carta registada c/AR (cf. Ofício ... de 24.05.2019), rececionado a 29.05.2019, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa nos termos seguintes:

“Na sequência do requerimento apresentado por V. Exa. para atribuição da modalidade de horário flexível, cumpre informar que o Conselho de

Administração deliberou "autorizar conforme proposto pela Enfermeira-Diretora, na fundamentação e proposta redigida neste documento" que se transcreve (...)

Deste modo, proponho que o horário flexível seja recusado, mas seja autorizado o horário fixo (8h-16.30h) de 2.^a a Domingo e, complementarmente, para garantir o funcionamento do serviço 24h/dia e 7dia/semana possam os turnos de tarde (16h – 23.30h) e noite (23.30h – 8.30h) ser distribuídos pelas enfermeiras com este tipo de horário, sempre que seja necessário e imperioso para manter o funcionamento do serviço."

Com os melhores cumprimentos

A Diretora do Serviço Gestão de Recursos Humanos"

1.6. Através de carta datada de 06.06.2019, recebida na entidade empregadora nessa mesma data, a trabalhadora pronunciou-se sobre a intenção de recusa, em síntese, nestes termos:

- Durante o tempo em que permaneci em horário de amamentação, não prestei serviço em horário da noite (23.30h-8.30h) e prestei serviço de apenas cerca de 4 tardes (16h-23.30h), turnos que sempre que possível troquei por manhãs (8h – 16.30h), de forma a garantir a rotina e o bem-estar do meu filho (...). Apesar de concordar que o horário flexível dificulte a manutenção das dotações 24/dia, considero que o mesmo não é impossível, até porque durante o tempo em que estive em horário de amamentação o serviço sempre foi garantido e, neste momento o número de enfermeiras em horário de amamentação é inferior ao de outros momentos.

Deste modo, não querendo de modo algum prejudicar o serviço nem os colegas, mas priorizando o bem-estar do meu filho que reside exclusivamente comigo, considero que há possibilidade de me ser atribuído o horário flexível pedido, não me opondo, de qualquer forma a prestar os outros turnos se imperioso para o funcionamento do serviço e

se estiver salvaguardado o bem-estar e segurança do meu filho menor.

Com os melhores cumprimentos,"

- 1.7. Em sede de instrução foi solicitado à entidade empregadora remessa das escalas/turnos de trabalho praticados no serviço onde a trabalhadora exerce funções, relativos aos três últimos meses, tendo os mesmos sido remetidos. Em resposta a pedido de esclarecimentos solicitado, a entidade empregadora informou que no serviço em causa existem 2 equipas de enfermeiros (c/ mais de mais de 30 elementos), sendo que 1 trabalhadora possui horário fixo, 1 horário de amamentação, 2 encontram-se de licença de maternidade e 3 que não fazem trabalho noturno (2 por motivo de idade e 1 por idade e doença oncológica). Não existem quaisquer trabalhadores/as a gozar de horário flexível nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.
- 1.8. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 02.05.2019, por correio eletrónico.
- 1.9. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":
- " (...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...) "*

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*
- 2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.
- 2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".

- 2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais*

e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

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

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

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

- 2.10.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *"Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país."*, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que *"A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*
- 2.12.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito *"(...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*
- 2.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de

trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.15.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.16.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.17.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.19.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.20.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 2.21.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

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

2.23. É doutrina maioritária desta Comissão considerar 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 semanal apontada 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

- 2.24.** Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.
- 2.25.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadoras/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.26.** Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.27.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.28.** No caso em análise, a trabalhadora vem requerer a concessão de horário flexível, das 08:00h às 17:00h, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor.
- 2.29.** Analisados as escalas de trabalho remetidas pela entidade empregadora, relativas ao período de referência (março-maio de 2019), constata-se a existência de uma escala (TV1: 08h.00-16h.30) enquadrável no âmbito do pedido efetuado pela requerente.
- 2.30.** Ainda de acordo com os elementos disponibilizados pela entidade empregadora, no serviço onde labora a requerente existem 2 equipas com 30 enfermeiros/as, alguns/mas ausentes e outros/as com horários de trabalho específicos, mas nenhuns deles/as a gozar de horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

- 2.31.** No que concerne à intenção de recusa, a Deliberação do CD de 09.05.2019, exarada na Informação n.º ..., de 08.05.2019, cujos fundamentos remetem para o Despacho exarado pela Enfermeira Diretora, verifica-se que no mesmo não são materializadas, de forma concreta e objetiva, as exigências imperiosas do funcionamento da empresa enunciadas (as "dificuldade de manutenção das dotações nas 24h/dia e nos 7 dias/semana"), nem a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos reclamados pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apenas aludindo, de forma bastante genérica e conclusiva, ao facto da autorização do horário condicionar o funcionamento do serviço, aumentando "o número de enfermeiros que só está disponível para realizar turnos de manhã (8h – 16.30h)".
- 2.32.** De referir que esta Comissão tem reiteradamente defendido, que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares.
- 2.33.** Assim, do exame dos elementos do processo resultam não demonstradas inequívocas exigências imperiosas de funcionamento da empresa (*máxime*, serviço hospitalar), na medida em que não foram aduzidos factos concretos e objetivos que permitam estabelecer um nexo causal entre a autorização do horário flexível concretamente solicitado pela trabalhadora e a impossibilidade de funcionamento daquele mesmo serviço hospitalar.

- 2.34.** A entidade empregadora propõe em contrapartida, que a trabalhadora efetue o horário fixo das 08h às 16.30h, de 2.^a a domingo, e “complementarmente, para garantir o funcionamento do serviço 24h/dia e 7 dias/semana, possam os turnos da tarde (16h – 23.30h) e noite (23.30h – 8.30h) ser distribuídos pelos enfermeiros com este tipo de horário, sempre que seja necessário e imperioso para manter o funcionamento do serviço”.
- 2.35.** Em sede de pronúncia, a trabalhadora não se opõe “de qualquer forma a prestar os outros turnos, se imperioso para o funcionamento do serviço, e se estiver salvaguardado o bem-estar e segurança do meu filho menor”.
- 2.36.** De referir que o pedido de horário pretendido pela trabalhadora, á exceção das condicionantes impostas na recusa e enunciadas no ponto 2.34, subsume-se, *grosso modo*, na proposta apresentada pela entidade empregadora.
- 2.37.** Importa sublinhar quanto à colisão de direitos, designadamente do direito da Requerente com o os direitos de outros/as trabalhadores/as resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, que esta Comissão entende que “O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

- 2.38.** Neste sentido, naturalmente, em caso de colisão de direitos, nos termos previstos no artigo 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.^[1]
- 2.39.** As entidades empregadoras no âmbito dos seus poderes de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, designadamente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, devem regular os horários de trabalho das suas equipas de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos meios humanos disponíveis.

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 ..., dado que não se consideram preenchidos os requisitos “exigências imperiosas de funcionamento da empresa” e/ou a

[1] Neste sentido veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt

“impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, nos termos e para efeitos do n.º 2 do artigo 57.º do CT.

- 3.2. O/A empregador/a deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS/AS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.