

PARECER N.º 485/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 3242/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 12.08.2019 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 ... da referida entidade.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 15.07.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)enfermeira (...), a exercer funções desde 2015 no ... (...) e desde 2017 no serviço de ..., em horário rotativo - manhã (8-16h), tarde (15:30-23:30h) e noite (23:30-8:30h), venho por este meio pedir flexibilidade de horário de trabalho nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º7/2009 de 12 de Fevereiro, com os fundamentos que passo a descrever:

- 1. Tenho uma filha com 10 meses de idade (...), nascida a 6 de Setembro de 2018 que vive em comunhão de mesa e habitação e necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento.*
- 2. Actualmente encontro-me a exercer funções apenas no turno da manhã com horário das 8-14h ou das 10-16h por estar a amamentar, conforme previsto no artigo 47.º do Código do Trabalho. Terminado o período de amamentação terei de exercer funções em horário rotativo.*
- 3. O outro progenitor, (...)funcionário na empresa (...), exerce a sua função também em horário rotativo, 8-17h, 10-19h, 15-24h, incluindo fins-de-semana e feriados com folgas rotativas. (Declaração da entidade patronal em anexo).*

4. A menor frequenta o externato (...) com horário de funcionamento das 7:30 às 19:30h. (Declaração em anexo)

5. Não existe suporte familiar a quem possa recorrer na minha ausência ou do outro progenitor.

Pelos motivos supramencionados, ser-me-á impossível cumprir as minhas responsabilidades parentais e familiares com os turnos da tarde e da noite. Atendendo a que o turno da manhã (8-16h) me permite cumprir as minhas responsabilidades, venho por este meio solicitar que me seja afixado o horário de trabalho semanal das 8 às 16 horas, perfazendo 35 horas semanais.

Pretendo que o regime de horário flexível me seja atribuído pelo prazo máximo legal, ou seja, até que a minha filha complete 12 anos de idade conforme o nº 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Tenho necessidade de horário flexível por forma a poder conciliar a actividade profissional com a vida familiar, para poder concretizar a minha insubstituível responsabilidade enquanto mãe, com garantia de realização profissional e pessoal.

Dada a variedade de serviços e valências do ..., entendo que o meu pedido não afectará o bom funcionamento do mesmo, transmito a minha disponibilidade para mudar de serviço caso seja necessário, para que o meu pedido seja aceite. Contudo manifesto a minha preferência pelo ... de (...) e em particular pelo meu serviço, onde exerço funções desde 2017.

(...)"

1.3. A 02.08.2019, a trabalhadora foi notificada através de correio electrónico, da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

"(...) Junto se envia a deliberação da Srª Enfª Diretora para tomada de conhecimento. (...)"

Em anexo seguiu o documento com a identificação seguinte: "...pdf", não tendo sido encontrada qualquer informação de serviço com este número, no processo remetido à CITE. Todavia, existe uma informação de serviço relativa ao pedido em causa e um despacho que remete para esta informação, pelo que ir-se-ão considerar estes documentos como a intenção de recusa e presumir que os mesmos foram comunicados à requerente.

Assim, temos a deliberação da Enfª Diretora, de 30/07/2019, cujo teor se reproduz:

“Com base no parecer da Enfª adjunta do ... verifica-se existir uma colisão de interesses entre a requerente e a necessidade de organização de escalas do serviço para (...) a adequada prestação de cuidados aos doentes aí internados. O serviço não comporta mais profissionais no regime para além dos 5 já existentes no universo de 28 profissionais que constitui a dotação e nos quais se incluiu a chefia. O serviço tem ainda 3 enfermeiros ausentes o que (...) e elaboração da escala. Pelo exposto, não é possível deferir no pedido.”

Do teor da Informação nº .../2019, que constitui o parecer da Enfª Diretora Adjunta do ..., extrai-se o seguinte:

“(...)O serviço onde a colaboradora exerce as suas funções é um serviço de internamento que funciona ininterruptamente sendo que para prestar cuidados de saúde aos doentes que aí se encontram internados necessita na sua organização de

- *6 enfermeiros no horário 8-16 de segunda a sexta-feira.*
- *4 enfermeiros no horário 8-16 de Sábados, Domingos e feriados*
- *3 enfermeiros no horário 16-23 de Segunda a Domingo.*
- *3 enfermeiros no horário 23-8 de Segunda a Domingo.*

Estas são as necessidades mínimas não pondo assim em causa segurança dos doentes aí internados.

Informo de que já neste serviço existem 5 elementos em horário flexível ao abrigo da legislação do código do trabalho artigo 56º e 57º, aprovado pela lei nº 7/2005 de 12 Fevereiro, este confere o sexto pedido o que implica que todos os outros colaboradores não efetuem horário 8-16H remetendo-se só para horário 16-23H e 23-8H o que confere uma desigualdade de direitos, pondo também em causa a sua avaliação (...) pois não tem conteúdo funcional com a chefia devido ao horário praticado.

Não constituindo este parecer uma recusa do pedido considero que pontualmente sempre que colocar em causa a e para tal existe a necessidade imperiosa da realização de outro horário o mesmo possa ser efectuado.

Dado o pedido ser por um prazo tão alargado considero que sempre que se alterarem as atuais condições o mesmo possa ser reavaliado.

(...)”

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada em 06/08/2019, cujo teor se reproduz:

"(...)venho por este meio recorrer da resposta ao meu pedido, enviado por correio interno a 15/7/2019, no qual foi solicitado horário de trabalho flexível nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, e o qual foi indeferido.

Perante o indeferimento, solicito (...) que considere os seguintes aspectos legais: (...)

De acordo com o supramencionado não considero haver fundamentação legal para o indeferimento do meu pedido. No entanto, acrescento a minha fundamentação pessoal.

4- Encontro-me a solicitar o horário que exerço actualmente no meu serviço, sendo que na prática o serviço tem comportado que eu exerça as minhas funções neste horário, não se colocando em causa a dotação segura do serviço conforme descreve o parecer de indeferimento. De acordo com o artigo 57º do Código do trabalho, "o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigência imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável".

5- Se não me for atribuído horário flexível é-me impossível conciliar a vida profissional com a vida familiar e as minhas responsabilidades enquanto mãe.

6- Antevendo a não atribuição de horário flexível no serviço onde exerço funções, considerei e expus a hipótese de ser transferida de serviço. No entanto, assumo vontade em permanecer no actual serviço para o qual solicitei transferência.

Tendo em conta as razões enumeradas anteriormente venho solicitar revisão da decisão e peço parecer ao CITE.

(...)"

Em 16/08/2019, a entidade empregadora remeteu à CITE, via correio electrónico, resposta à apreciação da trabalhadora, que esta erroneamente designou como reclamação ao indeferimento de horário flexível, cujo teor é idêntico à comunicação da intenção de recusa, mantendo a mesma decisão.

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia da declaração do estabelecimento de ensino frequentado pela menor, com indicação do horário de funcionamento; cópia da declaração da entidade empregadora do progenitor da menor e cópia do atestado da Junta de Freguesia da área de residência da requerente com a composição do seu agregado familiar.

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
- 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

1

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

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** 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 semanal, compreendido entre as 08:00h e as 16:00, o que perfaz as 35 horas semanais, por ser mãe de uma criança de 18 meses, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, para prestar-lhe a devida assistência e apoio.
- 2.15** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar a devida assistência e acompanhamento à filha menor, tanto mais que o outro progenitor também exerce a sua atividade em regime de turnos rotativos de segunda a domingo e não possuem suporte familiar a quem recorrer na sua ausência ou na do outro progenitor.
- 2.16** Tendo em conta o pedido formulado, 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) O serviço onde a requerente exerce funções é um serviço de internamento que funciona ininterruptamente e para prestar os cuidados de saúde aos doentes que aí se encontram internados necessita de 6 enfermeiros no horário 8h-16h de segunda a sexta-feira; 4 enfermeiros no horário 8h-16h, sábados, domingos e feriados; 3 enfermeiros no horário 16h-23h, de segunda a domingo e 3 enfermeiros no horário das 23h-8h, de segunda a domingo. Frisa que estas são as necessidades mínimas, que não colocam em causa a segurança dos doentes.
 - b) A dotação para o serviço é de 28 profissionais, no qual se inclui a chefia.
 - c) Já existem 5 elementos em horário flexível ao abrigo do artigo 56º do CT, sendo este o sexto pedido o que implica que todos os outros colaboradores não possam efetuar o horário 8h-16h, o que confere uma desigualdade de direitos e coloca em causa a sua avaliação pois não tem conteúdo funcional com a chefia devido ao horário praticado.
- 2.20** A mencionada exigência imperiosa alegada pela entidade empregadora, baseada no facto de que existe uma desigualdade de direitos entre os trabalhadores com responsabilidades familiares e os trabalhadores que não se encontra na mesma situação, não pode colher.
- 2.21** Relativamente ao alegado do ponto precedente e em particular na alíneas c) do ponto 2.19, temos a 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.

- 2.22** 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.
- 2.23** A mencionada exigência imperiosa alegada pela entidade empregadora e que assenta no facto de já existirem cinco enfermeiros, com horário flexível no serviço, a ter acolhimento, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”* (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).
- 2.24** 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.
- 2.25** Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica

a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

- 2.26** No que respeita às restantes alegações da entidade empregadora e que se referem à distribuição dos trabalhadores nos horários da manhã , tarde e noite, de segunda a domingo, de acordo com o número total de trabalhadores e com exclusão dos trabalhadores abrangidos pelo horário flexível, constata-se que não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as desse serviço, assegurarem os turnos da tarde e noite, de segunda a domingo.
- 2.27** Com efeito, a entidade empregadora não indica com clareza e rigor, o número de enfermeiros que exercem funções naquele serviço, sendo mencionado 28 profissionais pela Enf. Diretora e 16 enfermeiros na Informação da Enfª diretora Adjunta; o que não permite determinar o número de enfermeiros que compõem os vários turnos. De igual modo, 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.
- 2.28** 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 28 DE AGOSTO 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