PARECER N. 501/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.
Processo n.º 3357/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 21.08.2019, da entidade empregadora **...**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora **...**, com a categoria profissional de Enfermeira, a exercer funções no serviço de ... .

1.2. Em 01.08.2019 a trabalhadora entregou em mão própria o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

> *"... (...), Enfermeira com o número mecanográfico (...), a exercer funções no serviço de ..., na instituição que V.exa., superiormente dirige, nos teros do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho por este meio, solicitar a V.exa., que, a partir de 01 de setembro de 2019, me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível às minhas filhas, gémeas, nascidas a 27/08/2018, até estas completarem os 12 anos de idade, horário este que compreenda manhãs e tardes (de acordo com os horários de início e término dos turnos já definidos pela instituição), de segunda a sexta-feira, fazendo cumprir as 35h semanais do contrato de trabalho.*
>
> *A data requerida de início prende-se com o facto de até, praticamente ao final do mês de agosto me encontrar com horário reduzido por licença de amamentação.*

Conforme se pode ver na declaração em anexo, emitida pela entidade patronal do meu cônjuge, este trabalhar em ..., que dista cerca de 47km do nosso domicilio, pelo que, dado o horário que tem de cumprir e o tempo necessário para se deslocar até ao local de trabalho, não me será possível trabalhar em horas noturnas (turno da noite), pois não teremos onde deixar as bebés, a partir das 6:30.

Como consta, também, da mesma declaração, o meu cônjuge dá suporte a outras filiais da empresa, o que representa a necessidade de deslocações ao estrangeiro com muita frequência, deslocações essas que surgem, muitas vezes, sem aviso prévio, e que implicam, frequentemente, estadias prolongadas, pelo que não me será possível cumprir o horário durante o fim de semana, pois não temos retaguarda familiar que o permita – devido a termos familiares a trabalharem por turnos, conforme consta em declaração em anexo e com doença crónica incapacitante, que poderemos justificar se necessário.

Declaro ainda que as menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente, conforme certidões de nascimento e de comprovativo de agregado familiar, que se enviam em anexo. (...)".

1.3. Em 19.08.2019 a trabalhadora foi notificada via correio eletrónico da intenção de recusa, com os fundamentos que se transcrevem:

"(...) A ... de ... tomou conhecimento do pedido de flexibilidade de horário feito pela Sra. Enfermeira (...), a exercer funções no serviço de ..., manifesta o seu acordo com a fundamentação da Sra. Enfermeira (...) a substituir a Sra. Enfermeira Chefe (...), e mais acrescenta de que nos restantes serviços da ..., não é possível atribuir esse mesmo horário por semelhantes situações à presente.

A aprovação deste pedido e de outros pedidos semelhantes, levará à insustentabilidade funcional do serviço que integra, e por arrastamento dos restantes, comprometendo a atividade assistencial ao doente.

Face ao solicitado, e pelos motivos expostos, a ... ... deixa de conseguir assegurar a resposta assistencial adequada aos doentes do serviço, colocando em causa, no limite, a proteção da saúde e

da vida dos mesmos, direitos fundamentais, protegidos na Constituição (...)".

1.4. Do processo consta ainda a informação do serviço de ... com o seguinte teor:

"(...) O serviço ... é um serviço de internamento que funciona de segunda a domingo durante 24 horas em horário de roulement (M/T/N).

O serviço tem 27 enfermeiros onde existem:

- Três enfermeiros com horário flexível;

- Duas enfermeiras com horário de amamentação;

- Uma enfermeira com isenção de noites pela idade;

- Uma enfermeira ausente por gravidez de risco, que ainda não foi substituída e que se prevê que esteja ausente até maio de 2020.

A acrescentar a isto existem ausências e férias. No final do mês de agosto o débito de horas aos enfermeiros é de 790 horas.

Tendo em consideração tudo o que foi explicado acima e, não obstante considerar todas as razões evocadas pela colaboradora, o que solicita não pode ser atribuído neste serviço, pois os direitos da requerente não podem colidir com os direitos dos outros enfermeiros a terem uma distribuição equitativa dos turnos, o que já não acontece. Com todos os horários flexíveis, horários de amamentação e férias é com sacrifício pessoal dos restantes enfermeiros (que fazem horário de roulement), que são asseguradas todas as tardes, noites e fins de semana. A ser atribuído este horário ficariam a descoberto seis turnos de fim de semana e cinco noites durante o mês.

Em alternativa a este pedido de horário, o serviço assume o compromisso de efetuar um horário de roulement de acordo com as disponibilidades dadas pela requerente (...)".

1.5. Em 20.08.2019, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

"(...) Eu, ... (...), enfermeira a exercer funções no serviço de ..., com o n.º o mecanográfico (...), tendo sido notificada através de e-mail, rececionado às 18:42 do dia 19/08/2019, para tomar conhecimento da resposta ao meu pedido de horário flexível, para efeitos de submissão deste procedimento à CITE ou, em alternativa, para que V. Exa. reconsidere o seu despacho e pondere chegar a um entendimento em que os meus direitos como Mãe, inequivocamente consagrados na Lei, e os legítimos interesses do (...) possam ser compatibilizados, venho por este meio contestar o mesmo nos seguintes termos:

0 artigo 68° da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"1. Os pais e as mães têm direito a 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."

Considero importante realçar que, embora possa compreender as justificações dadas para o indeferimento do meu pedido de horário flexível, não posso deixar de lamentar a decisão tomada.

Atendendo a que o serviço de ... se trata de um serviço de internamento e, tendo em conta que atualmente a equipa de enfermeiros é constituída por 27 elementos, eu incluída, o horário requerido, em turnos de manhas e tardes, de segunda a sexta-feira, e passível de ser realizado num serviço de internamento, já que vem no seguimento do meu horário de amamentação (também com manhas e tardes) e, sem prejudicar o plano de férias previamente estabelecido para este ano.

Realço ainda que não me foi sugerido nenhum outro período de horário flexível, compatível com o imprescindível acompanhamento das minhas filhas, nem tão pouco uma possível transferência de serviço, para a qual estou disponível. Não me parece plausível que não haja nenhum serviço, em todo o universo que do ..., que possa comportar o horário flexível por mim solicitado.

0 disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que "Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir conciliação da atividade profissional com a vida familiar."

Neste seguimento, quando a Sra. Enfermeira (...) [em substituição da Sra. Enfermeira Chefe (...], com a concordância da Sra. Enfermeira Supervisora (...), refere que deve imperar o princípio de igualdade de oportunidades entre os diferentes membros da equipa, considero que, também eu, sou sujeita aos mesmos princípios de igualdade de oportunidades, achando justo que o meu pedido seja deferido, tal como outras colegas do meu serviço, e também da instituição, viram os seus direitos legais reconhecidos.

Gostaria de destacar, mais uma vez, que não disponho de retaguarda familiar que me possa fornecer suporte.

Tal facto torna impossível assegurar o acompanhamento das menores, uma vez que existira um espaço de tempo em que eu e o meu cônjuge estaremos a trabalhar, somando o tempo de deslocação da habitação ao local de trabalho. Acresce ainda o facto do meu cônjuge se deslocar com frequência ao estrangeiro e sem aviso prévio, em suporte das filiais da sua entidade patronal, sendo por isso, impossível de assegurar os turnos da noite, feriados e fins-de-semana.

Desta forma, contesto a decisão de indeferimento do meu pedido e solicito a remessa do processo à CITE para que seja elaborado o parecer previsto na lei, ou em alternativa, a revogação da decisão com a negociação de um horário flexível ou com a transferência de serviço, pois é a situação que melhor se adequa à salvaguarda dos interesses das crianças, que assim poderão usufruir, pelo menos da presença de um dos progenitores, e que vai de acordo com os artigos 56.º e 57.º do C6digo de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. (...)".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

"(...) *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* (...)".

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

2.3. 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 Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".

2.5. 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.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as "políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres" (Considerando 6), que "a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres" (Considerando 10).

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 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, 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 descriminação.

2.10. 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. º2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que "A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*".

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:
"(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
b) A 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; (...)".

2.12. 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.

2.13. O 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, 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 – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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.

2.17. Nos termos do nº. 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.

2.18. 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".

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 enunciadas 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário 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 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[1]. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.[2]

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar 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, observado 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.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais,

---

1 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.

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

pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e 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 é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. 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 serviço, 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.

2.27. No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, para prestar assistência às suas filhas menores de 12anos, indicando a disponibilidade para desenvolver a sua atividade profissional nos tunos da manhã e da tarde, de segunda a sexta-feira, até que as filhas perfaçam 12 anos de idade.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.29. Como fundamento para a intenção de recusa, a entidade empregadora vem referir que, no serviço onde a trabalhadora exerce funções, existem outros/as trabalhadores/as a gozar de direitos relacionados com a parentalidade, assim como, uma trabalhadora com isenção de noites pela idade.

2.30. No que concerne aos pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, importa referir que o facto de existirem outros/as trabalhadores/as a gozar desse direito, não constitui, *per si,* fundamento bastante para a recusa, porquanto todos eles devem ser atendidos, evitando desta forma, qualquer discriminação em razão da ordem temporal em que os pedidos são efetuados.

2.31. Tal não implica, que tais direitos sejam absolutos, mas tão-só, que todos os pedidos devem ser atendidos, por forma a permitir que todos gozem, o máximo possível, os horários que solicitaram, tendo em atenção todos os condicionalismos legais e contratuais.

2.32. Mais refere a entidade empregadora, que a ser atribuído o horário à trabalhadora, ficariam a descoberto seis turnos de fim de semana e cinco noites durante o mês.

2.33. Em rigor, a existência de períodos a descoberto, poderá consubstanciar motivos imperiosos de funcionamento da empresa, todavia, a entidade empregadora limitou-se a alegar a existência desses períodos, sem demonstrar de forma objetiva e inequívoca as suas alegações.
A verdade é que a entidade empregadora não esclarece de que forma, esses períodos de tempo, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.34. De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode 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 recursos humanos.

2.35. Saliente-se ainda 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 proteção 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 11 DE SETEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.