

PARECER N.º 525/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 3511-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 02.09.2019, 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 na Unidade de

1.2. O pedido da trabalhadora, rececionado pela entidade empregadora a 05.08.2019, foi apresentado nos termos que a seguir se transcrevem:

*" (...) Exmo. Senhor Presidente do Conselho de Administração,
Incumbiu-me a M/ Cliente, ..., residente na ..., Enfermeira ..., de expor e requerer o seguinte:*

A M/ Cliente desempenha a função de Enfermeira ... desde 2008, tendo-a mantido nos mesmos termos após o processo de transição da ... para a instituição que Exa. superiormente dirige, onde exerce, com gosto e empenho, funções na unidade de

*Ora, nos termos do disposto no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), a M/ Cliente vem pelo presente comunicar que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, pelo **período de sete anos**, com o seguinte horário de trabalho:*

Das 08:00 horas as 15:00 horas, de segunda a sexta-feira;

A M/ Cliente pretende trabalhar em regime de horário flexível pelos seguintes motivos:

1. *A Requerente tem um filho menor de 12 anos, que com ela reside em comunhão de mesa e habitação (anexa cartão de cidadão).*
2. *A Requerente encontra-se divorciada do seu ex-cônjuge e pai do menor.*
3. *As responsabilidades parentais encontram-se reguladas de acordo sobre o exercício das responsabilidades parentais (anexa acordo sobre o exercício das responsabilidades parentais).*
4. *Nos termos do acordo acima referido o menor passa os fins-de-semana com o pai, de quinze em quinze dias, ou quando estiver de folga.*
5. *O menor frequenta o ensino pré-escolar, conforme declaração anexa.*
6. *Os factos vindos de referir são impossíveis de compatibilizar com o trabalho por turnos que a Requerente realiza na Unidade*
7. *O trabalho por turnos compromete o papel da Requerente como mentora na educação do menor e no cuidado de tarefas imperativas relacionadas com o dia-a-dia escolar da criança (a requerente tem de organizar o seu horário laboral de modo a estar disponível a tempo de cumprir os horários de início e termo das atividades escolares).*
8. *A manutenção do trabalho por turnos poderia alterar de forma significativa a vida do menor, o qual estaria privado de realizar algumas atividades, nomeadamente extracurriculares, ao mesmo tempo que convive menos tempo com a Requerente que trabalha por turnos.*
9. *O menor tem apenas cinco anos, encontrando-se numa fase crucial do seu desenvolvimento como criança, sendo a constância das suas rotinas e horários essenciais para a manutenção do seu bem-estar.*

Posto isto, de modo a que a Requerente possa acompanhar e apoiar o crescimento do menor e desta feita, conciliar a sua vida profissional com a pessoal, vem pelo presente requerer um regime de horário flexível, dentro dos limites e condições impostos pela lei, nos termos do artigo 56.º, conjugado com o artigo 57.º, ambos da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).

A Requerente, ainda assim, manifesta total disponibilidade para a realização de turnos nos dias em que o menor se encontrar com o pai, nos termos referidos no ponto 7 do presente pedido.

A Requerente entende que os termos do pedido apresentado são razoáveis atendendo ao horário apresentado, à manutenção das 35 horas semanais e ainda a possibilidade firmada de realizar turnos, aos fins-de-semana, nas condições anteriormente expostos. (...)"

1.3. A 26.08.2019 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

Pela Enfermeira ...:

"(...) Após leitura e análise do pedido realizado pela colaboradora ..., com número mecanográfico ..., que segue em anexo, para atribuição de regime de horário de trabalho flexível, a ... assume que os constrangimentos decorrentes deste pedido são avultados, colocando em causa a dinâmica de funcionamento do serviço ao qual a colaboradora está alocada. No entanto, de acordo com a importância para a colaboradora e a legislação vigente será concedida a autorização do regime de trabalho flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do código do trabalho com eventual necessidade de recorrer a mobilização interna para outro serviço e com o compromisso de mensalmente até ao dia 10 de cada mês, a colaboradora entregar à entidade patronal o horário do pai do menor envolvido no pedido, para articulação no Esta alteração só terá efeito a partir de 1 de outubro de 2019."

Pela Enfermeira Diretora:

"Indefiro o pedido visto que a fundamentação da Sra. Enf. Chefe responsável invoca constrangimentos decorrentes deste pedido serem avultados e desta forma por imperiosa necessidade do serviço continuar a prestar a qualidade assistencial condicionando o próprio funcionamento do serviço."

1.4. Notificada da intenção de recusa, a requerente em 02.09.2019, apresentou a sua apreciação nos seguintes termos:

"(...) Na sequência da comunicação da intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, vem a M/ Cliente pronunciar-se nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 57º do código do trabalho. De acordo com a deliberação de indeferimento do Conselho de Administração, conjugado com o despacho proferido pela Senhora Enfermeira ..., o fundamento para a recusa do pedido efetuado pela M/ Cliente e "(...) constrangimentos decorrentes deste pedido serem avultados e desta forma e por imperiosa necessidade do serviço continuar a prestar a qualidade assistencial condicionando o próprio funcionamento do serviço."

Ora, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do código do trabalho "o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências

imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável."

Ora, apesar de indicado na deliberação que se trata de necessidades imperiosas do serviço, o certo é que não é de modo nenhum especificado quais as necessidades imperiosas existentes e de que modo o pedido da Enfermeira ... contende com tais necessidades.

Aliás, o parecer da Senhora Enfermeira ..., da ..., é positivo ao deferimento do pedido de flexibilidade de horário, com eventual necessidade de mobilização interna para outro serviço, para o que a M/ cliente desde já se disponibiliza.

Acresce que, a equipa a que pertence a Enfermeira ... é composta por 15 elementos e só há uma outra colega que tem horário fixo de segunda a sexta-feira, pelo que não se compreende quais os constrangimentos avultados que o pedido de trabalho em regime de horário flexível provoca no serviço.

É obrigação do empregador 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, em especial daqueles que têm responsabilidades parentais.

Nos termos do disposto no artigo 56.º o trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.

Assim, encontra-se estabelecido o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo a lei ao trabalhador com filhos menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao empregador a prestação de trabalho com flexibilidade de horário.

Ora, é manifesto que a M/ Cliente cumpre os requisitos previstos na Lei para a atribuição do regime de horário flexível, não se vislumbrando quaisquer necessidades imperiosas que impeçam a aceitação deste pedido por parte de V. Exas.

Assim, não se verifica qualquer justificação para a recusa da atribuição do regime de horário flexível, solicitando-se a revisão da deliberação efetuada, para que esta seja substituída por outra que aceite o pedido em causa.

Em caso de manutenção da decisão de recusa do pedido, desde já se requer informação sobre o cumprimento pela entidade patronal do disposto no n.º 5 do artigo 57º do código do trabalho, seja do envio do presente processo para apreciação por parte do CITE. (...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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”.

2.2. 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 Europeia.

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 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).

2.6. 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”.

2.7. 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.

2.8. 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.*”.

2.9. 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; (…)”.

2.10. 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/a trabalhador/a, 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.11. 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, 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).

2.12. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido 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.

2.13. 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 incumprimento de tal prazo, 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.

2.14. 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.

2.15. 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/a trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.16. 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”.

2.17. 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.

2.18. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.19. 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 determinar, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, os 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.

2.20. 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 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

2.22. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017³, o seguinte: - " (...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador*

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

3

<http://www.dgsi.pt/itp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”.

2.23. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão: - *“São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”*

2.24. Na verdade, o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de período normal de trabalho e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que expressa o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho, doravante referido por CT.

2.25. Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: - período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso e, bem como, do descanso semanal).

2.26. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães

trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, socorrendo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, 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.

2.27. Refira-se, ainda, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos/às seus/suas trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tal como bem espelha o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, tal como determina ainda a alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho, que o empregador deve facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. 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 permita 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.29. Por outro lado, a CITE tem entendido 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 realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal 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.

2.30. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da 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, sendo legítimo ao empregador 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, 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.

2.31. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora** que lhe conceda um regime de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira das 8h00 às 15h, porquanto tem um filho menor com 5 (cinco) anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Informa ainda a requerente no seu pedido, a sua disponibilidade para a realização de turnos nos dias que o menor se encontrar aos cuidados do pai e disponibilidade para realizar turnos aos fins-de-semana, atendendo sempre à especificidade de não ter o menor à sua guarda nesses dias.

2.32. Analisado o pedido da requerente, afere-se que a trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, preenchendo os requisitos aí elencados.

2.33. Dispõe o artigo 56.º, já citado, que o/a trabalhador/a escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

2.34. No que concerne à intenção de recusa, e relativamente ao pedido da trabalhadora, afere-se do processo em análise que a enfermeira coordenadora deu o seu parecer favorável à atribuição do horário solicitado pela requerente, despacho oposto foi o proferido pela enfermeira diretora, que se opôs a tal concessão, tendo sido este o sentido do parecer do conselho de administração. No entanto, importa desde já referir que do despacho proferido e que indeferiu o pedido da requerente, não foram indicados quaisquer motivos ou exigências imperiosas ao funcionamento da empresa ou do serviço ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora.

2.35. 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, designadamente, tal como foi requerido; como tal a 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.

2.36. A entidade empregadora não alega os períodos de tempo que, no seu

entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, não indica quantos e quais os turnos existentes no serviço onde a trabalhadora desempenha funções, referindo apenas a enfermeira coordenadora que não se opõe à concessão de tal horário, pelo que se presume a sua existência. Também não ficam demonstradas as razões que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento daquele serviço ou que aquela trabalhadora seja insubstituível. Aliás, ainda, diga-se a este respeito, que foi a requerente na sua apreciação à intenção de recusa que informou que o serviço onde desempenha funções é composto por 15 elementos e só um/a trabalhador/a exerce um horário fixo de segunda a sexta-feira.

2.37. Em bom rigor, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento. A recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.39. 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, 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 25 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 RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.