

PARECER N.º 68/CITE/2020

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 202/FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 13.01.2020 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 04.12.2019, foi elaborado, através de formulário fornecido pelo empregador, nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...) Ao abrigo e nos termos do disposto 56º e 57º do Código do Trabalho (...) que me seja autorizado um horário flexível cuja prestação de trabalho se compreenda, nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, das 08h às 16h.

(...)"

Através de requerimento próprio, nos seguintes termos:

"(...)

1. A Requerente é mãe de uma criança atualmente, com 2 anos e 6 meses, nascida em 5 de Junho de 2017.

2. A identificada filha integra o agregado familiar da requerente, estando na sua dependência, ou seja, vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação conforme a declaração anexa.

3. *A requerente está atualmente adstrita ao cumprimento de um horário de turnos, de segunda-feira a domingo, horário que se afigura incompatível com o exercício das suas responsabilidades parentais.*
 4. *O pai da filha da requerente não exerce o poder paternal, sendo a requerente mãe solteira conforme declaração anexa.*
 5. *Com efeito a sua filha (...), atualmente com 2 anos e 6 meses, frequenta o Infantário de segunda-feira a sexta-feira, o horário de funcionamento da instituição é das 7.00horas às 19.00horas, encontrando-se encerrado aos feriados e fins-de-semana, e sem possibilidades de alargamento do horário em caso de necessidade.*
 6. *Assim, estando referida filha, dependente dos cuidados da requerente, tem esta estrita necessidade de que lhe seja autorizado um horário flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja, de segunda-feira a sexta-feira, das 8.00horas às 16:00horas, com início a 2 de Janeiro de 2020.*
 7. *Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até ao filho da Requerente, (...), completar a idade de 12 anos, o que ocorrerá em Junho de 2029*
- (...)"*

1.3. A 03.01.2020 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, por carta expedida em 23/12/2019, nos termos que a seguir se reproduzem:

"Em referência ao assunto em epígrafe, informa-se V. Exa. que o requerimento de horário flexível apresentado foi indeferido por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora do Conselho de Administração deste ..., de 20 de dezembro de 2019, exarado sobre a N/Com. n.º ..., cuja cópia se junta.

Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido."

O parecer do serviço que mereceu concordância do responsável Conselho de Administração, refere o seguinte:

"(...)"

O Serviço de ... engloba vários sectores com intervenções distintas mas com uma equipa de assistentes operacionais única, que colabora na prestação de cuidados aos utentes 24h/ dia, como é apanágio de um serviço de ...

Existem já no Serviço 14 Assistentes Operacionais com dispensa de trabalho nocturno.

O turno da manhã é das 8h-16h, o da tarde das 16h às 23h e o da noite das 23h00 às 8h00. De acordo com a legislação que rege a elaboração dos horários os profissionais têm direito a um dia de descanso semanal (F), acrescido de um dia de descanso semanal complementar (D). Em cada ciclo de quatro semanas um dos dias de descanso coincidirá, obrigatoriamente, com o sábado ou domingo. No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respectiva escala que se repete ao longo do tempo, correspondendo ao tempo de uma ocupação dos turnos. O módulo do ciclo de horário é MM TT D NN F. A frequência dos turnos da noite não deve exceder por semana dois dias seguidos ou interpolados.

Sabendo antecipadamente que o mínimo de assistentes operacionais escalados por turno (manhã, tarde e noite) para assegurar a prestação de cuidados nos diferentes sectores é de 18, 17 e 14 elementos respectivamente, a necessidade de assegurar todos os postos de trabalho, mantendo a segurança na prestação de cuidados aos doentes, tem exigido um esforço enorme da equipa.

Face aos constrangimentos na contratação/substituição de assistentes operacionais a aplicação do horário pretendido, põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos compreendidos entre as 16h e as 8h dos dias úteis e todo o fim-de-semana e feriados uma vez que para assegurar estes turnos não se pode cumprir os preceitos legais para a elaboração de horários acima descritos, havendo assim necessidade de recurso a trabalho extraordinário. De referir que até novembro de 2019 foram efectuadas cerca de 5000 horas extraordinárias.

Por tudo o atrás referido, não nos é possível dar parecer favorável ao ora solicitado.

(...)"

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 07.0.2019, nos termos a seguir transcritos:

" (...), Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de... do ..., (...) vem ao abrigo e nos termos do disposto do artigo 57.º , nº 4 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, expor e requerer o seguinte:

1. A requerente formulou pedido de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.
2. O pedido em referência em nada viola ou altera as condições e princípios constantes do seu Contrato Individual de Trabalho, nomeadamente no que respeita à realização de 40 horas semanais.
3. A entidade empregadora veio indeferir o pedido efetuado alegando que o horário solicitado colide com o normal funcionamento dos serviços do ... e causa sérios prejuízos ao seu regular funcionamento.
4. Ora, salvo o devido respeito, não pode a Requerente concordar com a apreciação negativa ao pedido por si formulado:
5. Conforme dados da entidade empregadora o número de Assistente Operacionais ascende a 1500, sendo que 393 deste apresenta idade inferior a 39 anos.
6. Ora, sendo mais de 1500 os Assistentes Operacionais que trabalham no ... ao qual pertence a Requerente, não se entende que não existam colegas capazes de substituir a Requerente nos períodos em que a Requerente, por razões familiares não pode cumprir horário de trabalho.
7. Assim, e tendo em conta o ponto 3 do enquadramento nº3 121/18UP-CM, que reúne informação sobre o parecer da Sra. Enfermeira supervisora, "(...) O Serviço ... engloba vários sectores com intervenções distintas mas com uma equipa de assistentes operacionais única (...) Existem já no serviço 14 assistentes operacionais com dispensa de trabalho noturno e aos fins de semana." , entende a Requerente que o referido anteriormente não constitui fundamento válido para recusa do pedido da Requerente, sob pena de violação do princípio de igualdade , uma vez que até à data, todos os pedidos de alteração de horário ou da organização do tempo de trabalho, motivo por incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, foram autorizados.
8. Ou seja, deve a entidade empregadora rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não veja a Requerente, e outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, o seu direito prejudicado face aos direitos de outros já existentes.

9. *A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º2, secundada pelo Código de Trabalho no artigo 33.º, n.º1.al.b) que todos os trabalhadores têm direito à organização socialmente dignificantes, de forma facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*
 10. *Para execução destes direitos, o Código de Trabalho, no seu artigo 56.º-horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares- estabelece que o trabalhador com filho, menor de 12 anos ou independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.*
 11. *A Requerente com a apresentação do requerimento a solicitar o horário flexível, cumprir todos os requisitos exigidos no Código de Trabalho.*
 12. *A Requerente tem à sua responsabilidade a filha menor, com 2 anos de idade, que com ela reside em comunhão de mesa e habitação.*
 13. *Por tudo exposto, não encontra a Requerente motivos para ser indeferido o pedido de horário flexível, sob pena de violação do princípio de igualdade.*
 14. *Face ao exposto, requer-se que seja autorizado um horário flexível, cuja prestação de trabalho se compreenda nos dias úteis, ou seja de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia as 8 horas e as 16 horas.*
 15. *Para os aludidos efeitos, pretende que horário flexível ora requerido perdure até a filha da Requerente completar 12 anos.*
- (...)"

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia da declaração da trabalhadora; cópia da declaração da Autoridade Tributária com composição do agregado familiar da requerente e cópia do horário do serviço referente ao mês de dezembro de 2019.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais 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”.
- 2.3** 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 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).

- 2.5** 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

recepção 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 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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.
- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

- 2.14** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido das 08:00h às 16:00h, de segunda a sexta, por ser mãe de uma criança de 2 anos, menor de 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.15** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar a devida assistência e acompanhamento à filha menor, tanto mais que se trata de uma família monoparental, sendo imprescindível à requerente possuir horário que lhe permita deixar a sua filha no infantário, no início da manhã, e recolhê-la, ao fim do dia, dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, bem como poder cuidar da filha aos fins-de-semana, porquanto inexistem nestes dias, suporte institucional.
- 2.16** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.17** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.18** A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares,

não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.

- 2.19** Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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 com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”* (itálico nosso)
- 2.20** Do exposto, extrai-se que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.21** Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

- 2.22** Como tal, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária de 8 horas diárias e corresponde ao horário “M(8)”, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.
- 2.23** 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.
- 2.24** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que o Serviço de Urgência Central engloba vários sectores com intervenções distintas mas com uma equipa de assistentes operacionais única, que colabora na prestação de cuidados aos utentes 24h/ dia e que o mínimo de assistentes operacionais escalados por turno (manhã, tarde e noite) para assegurar a prestação de cuidados nos diferentes sectores é de 18, 17 e 14 elementos respectivamente, o que tem exigido um esforço enorme da equipa, para assegurar as necessidades do serviço.

Alega que face aos constrangimentos na contratação/substituição de assistentes operacionais a aplicação do horário pretendido, põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos compreendidos entre as 16h e as 8h dos dias úteis e todo o fim-de-semana e feriados uma vez que para assegurar estes turnos não se pode cumprir os preceitos legais para a elaboração de horários, que obedece ao seguinte ciclo MM TT D NN F, havendo assim necessidade de recurso a trabalho extraordinário.

Informa que em cada ciclo de quatro semanas um dos dias de descanso coincidirá, obrigatoriamente, com o sábado ou domingo, que a frequência dos turnos da noite não deve exceder por semana dois dias seguidos ou interpolados e

que existem no serviço 14 Assistentes Operacionais com dispensa de trabalho nocturno.

- 2.25.** Em nosso entender, dos factos alegados pelo empregador não resulta a demonstração suficiente, objetiva e inequívoca, que o pedido de horário flexível da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções.
- 2.26.** A entidade empregadora limitou-se a invocar a organização e gestão dos horários de trabalho e as vicissitudes que levam a ausências ao trabalho ou que constituem condicionantes do mesmo e que causam alterações no quadro de pessoal disponível, afetando os tempos de organização do trabalho o que, no seu entender, não permite atribuir o horário requerido pela trabalhadora, raciocínio que não possibilita retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora. Era imprescindível que a entidade empregadora demonstrasse porque motivo ou motivos, naquela situação em concreto, não se revela possível atribuir o horário nos termos solicitados, designadamente, porque razão a trabalhadora não pode realizar apenas o horário/turno no período que decorre entre as 8:00h e as 16:00h, de segunda a sexta-feira.
- 2.27.** Com efeito, não obstante a entidade empregadora ter indicado os turnos/horários existentes no serviço em causa, bem como o número mínimo de trabalhadores/as necessários/as no serviço nos vários turnos – 18 elementos de manhã, 17 de tarde e 14 à noite, o que perfaz um total de 49 assistentes operacionais, da análise do mapa do horário de Dezembro, verifica-se a existência de 81 assistentes operacionais afectos ao serviço, número que aparentemente, não foi tido em consideração na intenção de recusa do empregador, o que altera a realidade do serviço transmitida pelo empregador e coloca em crise qualquer argumento que possa constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.28.** Assim, a entidade empregadora, não logrou demonstrar quantos/as trabalhadores/as com a mesma categoria estão afectos ao serviço; quantos/as

trabalhadores/as estão disponíveis para prestar trabalho; quantos/as trabalhadores/as estão disponíveis para prestar trabalho sem qualquer condicionamento; quantos/as são necessários/as nos vários turnos; bem como qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as e ainda quais os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados de forma a evidenciar a inexistência de recursos humanos necessários e a impossibilidade de atribuição do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.

2.29. Por outro lado, 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.

2.30. Saliante-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 05 DE FEVEREIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA 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 PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA