

PARECER N.º 689/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 5385-FH/2020

I – OBJETO

1.1. Em 02.12.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ...

1.2. Por carta datada de 02.11.2020, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...) Exm.º Senhor/a

Recursos Humanos

Eu ..., com a categoria de ..., a exercer funções na ... Venho por este meio requerer junto a V.ª Ex.ª que seja concedido um Horário Flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos dos Artigos 56º, e 57º, da lei n.º. 7/2009 de 12 de Fevereiro publicado em Diário da Republica nº30 Série Ide 12/02/2009.

Nos termos com os seguintes fundamentos:

I) *A requerente é mãe de ..., de 3 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, preenchendo assim a totalidade dos pressupostos emanados no n.º 1 do Art.º 56 da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.*

II) *De acordo com o Art.º 57, n.º 1, alínea a), da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, requer que o seu horário laboral seja inserido entre o horário temporal compreendido entre as 8h30 e às 17h30, de segunda à sexta-feira, excluído feriados, e pelo período de 9 anos, data em que o menor de idade identificado no articulado anterior, completa 12 anos de idade.*

III) *comprometendo-se assim;*

IV) *Continuar a cumprir na íntegra, todos os deveres e obrigações, na qualidade de trabalhador, da empresa (...)*”.

1.3. Por carta datada de 20.11.2020, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, nos termos que se seguem:

“Assunto: Pedido de horário flexível

Exmo. Senhora.

Vimos pela presente acusar a recepção do seu pedido, o qual mereceu a nossa melhor atenção, bem como informar do nosso parecer quanto ao mesmo.

Em primeiro lugar cumpre referir que a Empresa empreende o seu máximo esforço para dar resposta e compatibilizar todos os pedidos que lhe são efectuados neste sentido, de forma a proporcionar uma maior conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Contudo, nem sempre nos é possível atender a todos os pedidos na mesma medida, pelo que solicitamos, desde já, a sua maior compreensão para o exposto.

Não obstante o horário flexível ser um direito do trabalhador com responsabilidades familiares, atribuído por lei, o seu exercício não pode desconsiderar a conjuntura da Empresa, nomeadamente a dinâmica organizativa no sector onde está inserida, bem como os recursos humanos alocados, e disponíveis, no respectivo serviço.

Neste caso em específico, a sua concessão terá que ter em conta o funcionamento e organização da área de ..., no qual V. Exa. desempenha as suas funções de ...

Como é do seu conhecimento, a área em questão tem um horário de atendimento das 09h00 às 19h30, de Segunda-feira a Sábado, sendo que os ... devem acautelar o serviço preparatório e superveniente, das 08h30 às 20h00, o que obriga a que a distribuição dos horários de trabalho seja realizado por turnos, de forma a assegurar a existência de recursos em todo o período.

Apenas desta forma a Empresa consegue assegurar uma distribuição equilibrada, e equitativa entre todos os trabalhadores, não sobrecarregando uns em prol de outros.

Contudo, face a esta conjuntura pandémica, criada pela COVID-19, a dinâmica organizativa da área de ... sofreu algumas alterações, tendo de ser ajustada a essa nova realidade, conforme é do seu conhecimento.

Em função das restrições impostas pela Direcção Geral da Saúde, para o funcionamento das consultas de ..., houve necessidade de assegurar o desfasamento dos horários de funcionamento das consultas, bem como os horários de entrada de funcionários no serviço e de utentes nas consultas.

Desta forma visa-se evitar uma acumulação de utentes nas salas de espera e promover períodos de arejamento das salas de consulta. Sendo que, mesmo os vários gabinetes de ... se encontram com períodos de funcionamento diferentes e, como tal, os ... também apresentam horários de trabalho mais variáveis, assegurando sempre o cumprimento do período normal de trabalho.

Acrescendo ao exposto, é necessário ter ainda em consideração o quadro actual de ..., em que nos deparamos com a seguinte conjuntura:

- *Uma trabalhadora a regressar de baixa de parto e, no correspondente período de aleitamento, com horário reduzido a 30 horas semanais por um período de pelo menos 1 ano;*
- *Uma trabalhadora com contrato a tempo parcial de 25 horas de baixa por gravidez de risco desde Março, sem data prevista para retornar ao posto de trabalho e sem ter sido até ao momento substituída;*
- *Uma trabalhadora com contrato a tempo parcial de 20 horas com a vaga por preencher há cerca de 1 ano;*
- *Uma trabalhadora de baixa por incapacidade física por um período de pelo menos um mês;*
- *Uma trabalhadora em tratamento para recuperação de acidente de trabalho com horário reduzido dependente das sessões de ...*

Tendo em conta que esta situação é totalmente anômala, tanto a situação de pandemia que o país atravessa, como as várias baixas e condicionantes que todas as funcionárias apresentam, bem como a dificuldade extrema em preencher das vagas existentes, torna-se difícil dizer que neste momento qualquer ... não é imprescindível.

Neste momento, e na situação actual é impossível, sem reduzir substancialmente o número de consultas (o que iria prejudicar a Empresa), atribuir este tipo de horário a um ..., e como tal, consideramos que é um elemento indispensável na nossa equipa para o normal funcionamento do serviço.

Perante todo o exposto, não nos encontramos, ao dia de hoje, em condições de aceder ao seu pedido.

Face ao supra referido, a Empresa considera que os motivos da sua recusa se fundam nos fundamentos contemplados no número 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, sendo legítimo o nosso indeferimento face ao pedido em questão.

Mantemo-nos disponíveis para qualquer esclarecimento ou questão de que necessite (...)”.

1.4. Do processo não consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

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 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”.

2.5. 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).

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 discriminação.

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.º 2, 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/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).

2.14. 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 n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável,

a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. 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 diário¹. 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, 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.

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

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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora que é mãe de uma criança de 3 anos que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, indica que pretende que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 08h30 e as 17h30, de segunda a sexta-feira, excluindo feriados, pelo período de 9 anos.

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. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.30. Na intenção de recusa, a entidade empregadora refere em suma o seguinte:

- A trabalhadora exerce funções de ... na área de ..., que tem um horário de atendimento das 09h às 19h30, de segunda a sábado, cabendo aos ... acautelar o serviço preparatório e superveniente das 08h30 às 20h, o que obriga a que os horários sejam distribuídos em regime de turnos;
- Face à conjuntura pandémica, criada pela Covid-19, a dinâmica organizativa da área de ... sofreu algumas alterações, tendo de ser ajustada a essa nova realidade,

conforme é do seu conhecimento;

- Seguindo as restrições impostas pela Direção Geral de Saúde, para o funcionamento das consultas de ... e com o objetivo de evitar uma acumulação de utentes na sala de espera e promover períodos de arejamento das salas de consulta, houve necessidade de assegurar o desfasamento dos horários de funcionamento das consultas, bem como os horários de entrada dos funcionários e utentes nas consultas. Sendo que, os vários gabinetes de ... se encontram períodos de funcionamento diferentes e como tal, os ... também apresentam horários de trabalho mais variáveis, assegurando sempre o cumprimento do período normal de trabalho;

- O quadro atual de ..., existe uma trabalhadora a regressar de licença parental que irá usufruir de dispensa de amamentação/aleitação; 1 trabalhadora a tempo parcial de 25 horas de baixa por gravidez de risco desde março que ainda não foi substituída; existe uma vaga para 1 contrato a tempo parcial de 20 horas com a vaga por preencher há cerca de 1 ano; 1 trabalhadora de baixa por incapacidade física por um período de pelo menos um mês; 1 trabalhadora em tratamento para recuperação de acidente de trabalho com horário reduzido dependente das sessões de fisioterapia;

- Na situação atual é impossível, sem reduzir substancialmente o número de consultas, atribuir este tipo de horário a um ..., sendo a trabalhadora indispensável na equipa para o normal funcionamento do serviço;

2.31. Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador, cumpre referir que se entende que o mesmo não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

2.32. De facto, a entidade empregadora limita-se a apresentar argumentos vagos e genéricos sob a forma como a área de ... se encontra organizada, a descrever os/as trabalhadores/as que se encontram ausentes, a indicar as vagas que tem disponíveis, e a indicar, de forma conclusiva, que a atribuição do horário implicaria reduzir o número de consultas, sem realizar o necessárionexo-causal entre a atribuição do horário e essa redução de consultas.

2.33. Ora, o que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, era indicar quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

2.34. Ou seja, deveria o empregador ter explicado quantos/as trabalhadores/as com a categoria de ... existem naquele serviço, quantos/as turnos existem e quantos/as trabalhadores/as são necessários/as para cada turno, quais os turnos/consultas que em concreto, ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado, assim como indicar quais os condicionalismos legais e/ou contratuais capazes de inviabilizar que outros/as trabalhadores/as pudessem desempenhar as suas funções nos referidos turnos.

2.35. Acresce que não se compreende o alcance do argumento do empregador ao mencionar que a trabalhadora é indispensável na equipa para garantir o normal funcionamento do serviço, uma vez que a atribuição do horário flexível não implica a saída da trabalhadora da equipa, na medida em que continua vinculada ao cumprimento das suas obrigações laborais, mormente ao cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal.

2.36. Por último, salienta-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 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 EM 22 DE DEZEMBRO, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
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.**