

PARECER N.º 88/CITE/2021

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 190-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 25.01.2021 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 no Serviço de ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 04.01.2021, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

1. *A trabalhadora (...) funcionária no ..., com a categoria profissional de ... atualmente no serviço de ... (...), vem requerer autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.*
2. *A requerente trabalha neste ..., na unidade de ..., com contrato de substituição de uma colega do serviço de ... desde um (1) de Maio de 2019 em regime de horário fixado pelos serviços onde exerce funções.*
3. *A requerente é mãe de duas filhas menores, a mais velha (...), nascida a 27 de Junho de 2015 e a mais nova, (...), nascida a 8 de Agosto de 2018.*
4. *As menores, a que se refere no ponto anterior, suas filhas, de apenas três (3) e cinco (5) anos de idade, respetivamente, vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*

5. *Ambas as filhas frequentam o Jardim de Infância de ... semanalmente com um horário escolar compreendido entre as 09h00 e as 15h30, frequentam ainda a componente de apoio à família nos períodos entre as 7h30 e as 9h00 e as 15h30 e as 18h30.*
 6. *O pai das crianças, encontra-se a trabalhar para a empresa ..., onde se encontra desde Setembro e por tempo indeterminado destacado em França, impossibilitado então de prestar assistência aos menores.*
 7. *A requerente não tem suporte familiar visto o pai das filhas se encontrar ausente em trabalho fora do país por tempo indeterminado.*
 8. *Assim, e pelo exposto anteriormente, a requerente, com o horário fixado nos 2º e 3º turnos referidos no ponto nº 2 fica impossibilitada de guardar e cuidar das menores, como lhe está imposto por lei e é seu dever.*
 9. *Atendendo a que o 1º turno, com o horário das 08h00 às 16h00 permite à requerente cuidar, guardar e acompanhar as suas filhas, é este horário que pretende que lhe seja fixado semanalmente de segunda a sexta-feira perfazendo as (35) horas semanais.*
 10. *Pelo acima exposto, a requerente pretende o regime de horário flexível, na modalidade requerida, pelo prazo máximo legal, ou seja, até que o seu filho mais novo complete os doze (12) anos de idade conforme o nº 1 do artigo 56º do Código do Trabalho e que lhe seja fixado o horário de trabalho semanal das 08h00 às 16h00 de 2ª a 6ª feira.*
 11. *Mais informa, que pretende começar a observar o horário pretendido e referido no ponto nº 10 a partir dos trinta (30) dias posteriores à entrega do presente requerimento, conforme estatui o artigo 57.º do Código de Trabalho.*
- (...)"

1.3. A 21.01.2021, a trabalhadora, através de correio eletrónico, foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

"(...)

Em resposta ao seu requerimento de pedido de flexibilidade de horário, informamos que o mesmo mereceu o seguinte despacho:

- 1) *A trabalhadora vem requerer a atribuição de flexibilidade de horário das 08h00 às 16h00 de segunda a sexta-feira.*

2) *O superior hierárquico da colaboradora emitiu parecer desfavorável à atribuição do horário flexível, conforme Despacho em anexo.*

Face ao exposto e depois de analisado o pedido, conclui-se que o mesmo é indeferido, tendo em conta os pareceres das chefias.

(...)

Considerando que existe no processo remetido, informação de serviço designada “Informação para Despacho”, que mereceu concordância do Conselho de Administração, ir-se-á considerar este documento como o Despacho, que seguiu em anexo, com o e-mail remetido à trabalhadora a comunicar a intenção de recusa, cujo teor se reproduz para todos os efeitos legais, bem como os anexos ao Despacho a que se faz menção.

“Considerando o pedido formulado pela ... (...), em que a mesma solicita o regime de horário flexível nos termos do artigo 56º e seguintes, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), verifica-se que:

1)O requerimento apresentado pela trabalhadora encontra-se instruído de acordo com os requisitos exigidos pela legislação mencionada;

2)A trabalhadora vem requerer a atribuição de flexibilidade de horário no período compreendido entre as 08h00 e as 16h00 de segunda a sexta-feira.

3) O superior hierárquico da colaboradora emitiu parecer desfavorável à atribuição do horário flexível, conforme e-mail em anexo.

A Sra. ... (...) corrobora a informação veiculada pela Sra. ... (...), conforme e-mail em anexo.

Face ao exposto e depois de analisado o pedido, conclui-se que o mesmo é Indeferido, tendo em conta a informação da chefia do serviço e da Sra. ... Coordenadora.

Temos ainda a Nota Interna, que constitui o parecer da ... responsável pela ..., cujo teor se reproduz:

(...)

Em resposta ao requerimento para realização de horário de trabalho em regime de horário flexível à Srª ... (...) há a referir, neste sentido, que a equipa de ..., é atualmente constituído por 21 ..., e apresenta, as seguintes dificuldades/constrangimentos na elaboração de horários e funcionamento do serviço:

- *Das 21 colaboradoras, 10 têm idade superior a 50 anos;*
- *Cinco colaboradoras, encontram-se de Atestado Médico por Tempo Indeterminado, (acidentes trabalho, doenças crónicas com agravamento, em estudo clínico, ...) encontrando-se apenas uma delas substituída. As restantes encontram-se sem previsão de regresso ao trabalho;*
- *Uma ..., a usufruir de Licença Parental Alargada, até 5 de março de 2021 com antecedentes de patologias crónicas, com pedidos vários de Mobilidade Interna de Serviço;*
- *Mais quatro colaboradoras, com pedidos de Mobilidade Interna de Pessoal nos últimos seis meses, inerentes à sua situação de saúde, incapacidades e tipologia de horário, para serviços em regime de horário diurno;*
- *Três ... a efetuarem horário de 2ª a Domingo, entre 08:00-20:00, inerente à idade e patologias crónicas;*
- *Três ... a efetuarem horário flexível de 2ª a 6ª feira, incluindo usufruto dos feriados no próprio dia entre as 08:00-20:00. Duas das colaboradoras, até os filhos terem 12 anos, e, a terceira por ter um filho com problemas mentais/atraso cognitivo, com necessidade de acompanhamento contínuo, associado a incapacidade da colaboradora, atribuída pela Medicina no Trabalho, podendo apenas efetuar movimentação e levantamento de pesos até 3 kg, entre outras recomendações na Ficha de Aptidão para o Trabalho, que está atualmente de Atestado Médico, relacionado com Acidente de Trabalho;*
- *Uma ... a usufruir de Horário de Amamentação até Fevereiro, que também, já referiu, que irá solicitar regime de horário flexível, após terminar o horário de amamentação, inerente ao facto do marido também efetuar horário por turnos;*

Para assegurar o normal funcionamento do Serviço de ..., a escala de serviço das 24h, é elaborada com um rácio mínimo de: 3M/2T/1N para um total de trinta camas. Estes rácios sofrem alterações e adequações constantes, de acordo com os recursos disponíveis, colocando mais 1 colaborador no turno da M, e/ou, 1 colaboradora a

efetuar o turno das 12:00-20:00, para apoio nas admissões e preparação de utentes para operar, idas e regressos de utentes do Bloco Operatório, e realização de altas.

De acordo com as características da Equipa de ... do Serviço de ..., tenta-se elaborar o horário mensal, obedecendo a um roulement de Manhã; Tarde; Descanso; Noite; Descanso), sempre que possível.

Tendo em conta que é necessário:

- *Garantir pelo menos um dia de descanso a cada período de 7 dias, de acordo com a Lei nº 7/2009 e com a Lei nº 35/2014;*
- *Garantir o direito à Avaliação de Desempenho (SIADAP) de todos os ..., através do contacto funcional efetivo com o avaliador, pelo tempo mínimo exigido legalmente;*
- *Garantir a todos os trabalhadores um período mínimo de descanso entre os turnos previstos na Lei;*
- *Garantir o direito à igualdade nas condições de trabalho assegurando que todos os trabalhadores compatibilizem a sua vida profissional com a familiar, num serviço que funciona com uma organização de trabalho por turnos, 24 horas por dia e 365 dias por ano.*
- *Finalizando, o pedido de horário a tempo parcial, de trabalhador com responsabilidades familiares relativo à Sra ... (...), solicitado para assistência a duas filhas, respetivamente com 3 e 5 anos, até à idade de 12 anos, em horário das 08:00-16:00, fixado de 2ª a 6ª feira, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, não é possível de conceder atualmente, dadas as características do serviço atrás descritas, aliado ao facto da equipa se encontrar atualmente com vários elementos com idade superior a 50 anos de idade, algumas com limitações físicas várias, que implicam uma organização e adequação adicionais na realização de horários e de trocas, para não comprometer o normal funcionamento do serviço.*
- *Para terminar, refere-se, que a ..., (...) é uma mais valia no funcionamento e equilíbrio da equipa.*

(...)"

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada em 25/01/2020, cujo teor se transcreve:

“(...)

Acuso a receção ao vosso email de resposta ao meu pedido de horário flexível.

No entanto, não tendo parecer por parte das chefias nem por parte do ..., terei que me ir informar melhor, por parte do tribunal de trabalho, visto não ter condições para trabalhar por turnos.

Compreendo que a situação não é a melhor neste momento de pandemia mas eu não posso mesmo trabalhar por turnos, tal como já tinha comentado com a minha chefe de serviço, eu só tenho 2 opções, ou faço só manhãs para poder ir deixar e buscar as meninas a escola e para as acompanhar fora do horário letivo ou não posso trabalhar, não posso colocar a saúde delas em riscos deixando-as com familiares que não têm condições para tomar conta delas, não as posso colocar em risco nem mesmo colocar em risco a pouca saúde mental que os meus avós têm, eles para além de terem 74 e 75 anos precisam de sossego, estando a minha avó com uma depressão e pensamentos suicidas.

Compreendo que para os serviços/ ... mais um horário flexível não seja fácil de gerir mas não tendo eu outra opção tive que o pedir, quando na realidade e pelos horários que podem ser consultados eu sempre preferi fazer tardes e noites.

Peço desta forma que seja revisto e apreciado o pedido de flexibilidade de horário.

(...)”

- 1.5-** O processo veio instruído com cópia do atestado da Junta de Freguesia da área de residência da requerente, com a composição do agregado familiar e cópia do cartão de cidadão da requerente e das menores.

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 nº 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

- 2.2 O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.3 A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4 A Diretiva 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 dos Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.10.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

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

- 2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.
- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.
- 2.14** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, pretendendo trabalhar no horário das 08:00h – 16:00h, de segunda a sexta-feira por ser mãe de duas filhas menores, com 3 e 5 anos de idade, com as quais vive em comunhão de mesa e habitação, até a filha mais nova perfazer 12 anos de idade.

- 2.15** Fundamenta o seu pedido no facto de necessitar de conjugar os seus horários com os horários dos estabelecimentos pré-escolares das menores, a quem tem de prestar a necessária e imprescindível assistência e acompanhamento, não possuindo suporte familiar, na medida em que o progenitor das menores encontra-se a trabalhar desde Setembro e por tempo indeterminado destacado em França, impossibilitado de prestar assistência aos menores, não possuindo outro suporte familiar.
- 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** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária de 8 horas diárias, em laboração contínua, reúne os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT, devendo ter-se por válido.
- 2.20** Dispõe o nº 2 do artigo 57º do CT que o empregador apenas pode 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. Tal imposição 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, designadamente, tal como foi requerido.
- 2.21** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que não é possível conceder o horário flexível, dadas as características do serviço, aliado ao facto da equipa se encontrar atualmente com vários elementos com idade superior a 50 anos de idade, algumas com limitações físicas várias, que implicam uma organização e adequação adicionais na realização de horários e de trocas, para não comprometer o normal funcionamento do serviço. Em concreto, refere que a equipa de ... do Serviço de ..., é atualmente constituído por 21 ..., e apresenta, as seguintes dificuldades/constrangimentos na elaboração de horários e funcionamento do serviço: 10 ... têm idade superior a 50 anos; 5 colaboradoras, encontram-se de Atestado Médico por tempo indeterminado, (acidentes trabalho, doenças crónicas com agravamento, em estudo clínico,...) encontrando-se apenas uma delas substituída; 1 ..., a usufruir de Licença Parental Alargada, até 5 de março de 2021 com antecedentes de patologias crónicas, com pedidos vários de Mobilidade Interna de Serviço; 4 colaboradoras, com pedidos de Mobilidade Interna de Pessoal nos últimos seis meses, inerentes à sua situação de saúde, incapacidades e tipologia de horário, para serviços em regime de horário diurno; 3

... a efetuarem horário de 2^a a Domingo, entre 08:00-20:00, inerente à idade e patologias crónicas; 3 ... a efetuarem horário flexível de 2^a a 6^a feira, incluindo usufruto dos feriados no próprio dia entre as 08:00-20:00. Duas das colaboradoras, até os filhos terem 12 anos, e, a terceira por ter um filho com problemas mentais/atraso cognitivo, com necessidade de acompanhamento contínuo; 1 ... a usufruir de Horário de Amamentação até Fevereiro, que também, já referiu, que irá solicitar regime de horário flexível, após terminar o horário de amamentação, inerente ao facto do marido também efetuar horário por turnos;

- 2.22** Invoca que para assegurar o normal funcionamento do Serviço, a escala de serviço das 24h, é elaborada com um rácio mínimo de: 3M/2T/1N para um total de trinta camas e que estes rácios sofrem alterações e adequações constantes, de acordo com os recursos disponíveis.
- 2.23** O empregador indica como exigência imperiosa do funcionamento do serviço para não conceder o horário flexível requerido à trabalhadora, o facto de já existirem 3 trabalhadoras a usufruir de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares argumento que, a ter acolhimento, iria anular o exercício e gozo efetivo do direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.
- 2.24** Considerando que existem três trabalhadoras com autorização para trabalhar em horário flexível e uma trabalhadora, com filhas menores de 12 anos a quem necessita de prestar apoio e acompanhamento, estando assim, nas mesmas circunstâncias das trabalhadoras em gozo efetivo do horário flexível e com os mesmos direitos, ter-se-á de reconhecer que todas as trabalhadoras têm direito ao horário flexível, na medida em que preenchem os requisitos legais.
- 2.25** E, por tal razão, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem*

elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”

- 2.26** Naturalmente que perante uma situação em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.
- 2.27** Na sua concretização, ter-se-á de lançar mão de um princípio de concordância prática a que subjaz critério de proporcionalidade, no sentido do melhor equilíbrio possível entre os direitos em colisão, harmonizando-os, sempre que possível, com vista ao seu gozo efetivo.
- 2.28** No que respeita às restantes alegações da entidade empregadora, verifica-se que dos 21 ..., apenas 5 estão efetivamente ausentes do serviço, sendo que uma destas trabalhadoras irá regressar a 5 de março de 2021. O número de trabalhadores/as com horário condicionado afigura-se efetivamente elevado face ao número total de ..., embora a contabilização do número de trabalhadores/as apresentado que geram constrangimentos na elaboração dos horários e que constituem exigências imperiosas do funcionamento do serviço, perfaça o número de 27 e não 21 ..., não sendo claro quantos trabalhadores/as estão disponíveis para realizar o turno da tarde e noite.
- 2.29** É de registar que a entidade empregadora, não logrou demonstrar quais os turnos/horários existentes no serviço, em que a trabalhadora exerce funções através da junção dos mapas com os horários; quantos/as ... são necessários/as nos vários turnos e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como não concretiza em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios

humanos que alega existirem e aos que entende que são necessários em cada turno.

- 2.30** É importante não esquecer que é da 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.
- 2.31** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.32** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a 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 QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 17 DE FEVEREIRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DE TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS.