

PARECER N.º 704/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 2938-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 24.11.2021, 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 Enfermeira no serviço de ...

1.2. Por carta datada de 09.11.2021, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos que se transcrevem:

“Eu, ..., enfermeira, número mecanográfico (...) a exercer funções no serviço de ..., na instituição que vossa Exma. superiormente dirige, venho por este meio requerer flexibilidade de horário, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Por ser mãe solteira, detentora da guarda da minha filha menor (nascida a 17/08/2011 - anexo 1), com a qual vivo em comunhão de mesa e habitação (anexo 2), em que o pai se encontra a residir no estrangeiro (anexo 3), e dependendo a minha filha exclusivamente do meu apoio e acompanhamento, surge a necessidade (pontual e por um período relativamente curto) de elaborar este requerimento, para que lhe possa prestar assistência imprescindível e inadiável, na tentativa de conseguir acompanhar o seu saudável e harmonioso crescimento conciliando assim a minha vida profissional e pessoal.

Solicito flexibilidade de horário, de segunda-feira a sexta-feira, entre as 08:00h e as 16:00h (não colocando em causa o normal funcionamento dos serviços, uma vez que não implica alterar quaisquer turnos já existentes, nem efetuar pausas diferentes das previstas), por forma a cumprir as trinta e cinco horas semanais tal como o meu contrato descreve, até que a criança perfaça os 12 anos. Estou disponível para ser transferida de serviço, caso o meu atual não comporte mais elementos em condições semelhantes (...).”

1.3. A trabalhadora instruiu o seu pedido com os seguintes documentos:

- Cópia do cartão de cidadão da sua filha menor;

- Atestado de residência emitido pela Junta de Freguesia de (...)
- Declaração e comprovativo de Morada do Pai da menor;

1.4. Por email de 17.11.2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa conforme se transcreve:

“Bom dia,

Em referência ao requerimento de V. Ex.^a, recebido no Serviço de Gestão de Recursos Humanos desta instituição em 2020.11.09, com o n.º (...), onde solicita o horário flexível, somos a notificar V. Ex.^a do despacho de Presidente do Conselho de Administração de 2020/11/15, sob a forma integral do respetivo documento.

*

Assunto: Pedido de Horário Flexível — Enfermeira — ...

A requerente exerce funções neste Centro ... em CIT, desde 2019-12-02 e solicitou flexibilidade de horário em 2021-11-09 (em anexo).

Menciona o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho que “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.

Solicita a requerente horário de segunda a sexta-feira das 8h às 16h.

A requerente encontra-se afeta ao Serviço de ... que é composto por 18 Enfermeiros, sendo que existem as seguintes condicionantes na elaboração do horário por turnos:

- *7 enfermeiros da equipa não fazem Noite, dos quais 4 só fazem Manhã;*
- *Ficam apenas 11 enfermeiros para assegurar o roulement, sendo que nos períodos de férias são já manifestamente insuficientes, sobrecarregando significativamente com as Noites os enfermeiros do roulement;*
- *Acresce a dificuldade que com 4 enfermeiros só com Manhãs e mais 3 com Manhãs e Tardes, quando estão escalados por dia 5 enfermeiros de Manhã, não é comportável acrescentar mais 1 enfermeiro no mesmo turno, e falta depois para as Tardes e Noites,*

É de referir que este serviço para assegurar um serviço de qualidade aos utentes necessita no mínimo, de segunda a domingo, no turno das 08h00 às 15h00 de 5 enfermeiros, no turno das 15h00 às 23h00 de 3 enfermeiras e no turno das 23h00 às 08h00 de 2 enfermeiros.

- O quadro de pessoal de Enfermeiros necessário para o ... e previsto em Orçamento para 2021 é de 904 profissionais, estando neste momento vinculados ao ... 851.

- A Taxa de Absentismo do grupo profissional de enfermagem em 2021 cifra-se em 15,18%.

- Dos 851 Enfermeiros que detêm vínculo com o ... (...), atualmente por motivo de ausência prolongada temos o seguinte número:

4 - Doença - Junta Médica

24 - Doença

20 - Gravidez de Risco

21 - Licença Parental

Em termos totais são 69 profissionais e em termos percentuais são 8,1% de enfermeiros com ausências prolongadas.

- Atualmente o quadro de enfermeiros do ... contém 301 profissionais com idade superior a 50 anos, estando estes abrangidos legalmente no pedido de isenção de trabalho noturno.

- Segundo informação do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho há 21 enfermeiros que por indicação da Medicina do Trabalho não podem trabalhar em horário noturno.

- Há 42 enfermeiros com Horário Flexível aprovado pela Administração/CITE, que só executam o Turno da manhã e em dias úteis.

- Há 18 enfermeiros a trabalhar só no turno da Manhã por estarem a Amamentar/Aleitar, traduzindo-se numa redução diária de 2 horas de trabalho a cada um.

Pelo exposto, este serviço não consegue comportar a existência de mais um horário fixo, in casu, o requerido pela ..., tendo em conta os recursos que se encontram afetos ao serviço de ... e dadas as limitações indicadas e os rácios necessários ao seu normal funcionamento.

É imprescindível que a requerente exerça as suas funções em regime de Horário por Turnos sob pena de haver uma sobrecarga ainda maior da equipa de enfermeiros daquele serviço.

Por outro lado, não é possível mobilizar esta enfermeira para outro serviço já que o serviço a que está adstrita apresenta, poucos recursos e grandes limitações e os outros serviços de enfermagem do ... (...) estão também com recursos abaixo do necessário e com muitas limitações, já indicadas anteriormente, sendo que na atual situação pandémica (COVID 19) que o país atravessa será muito difícil a atribuição de horários flexíveis sem causar prejuízo sério no funcionamento da nossa instituição.

Assim, caso assim se entenda, o pedido da requerente não pode ser deferido tendo em conta o exposto. (...)

1.5. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...) Assunto: Pedido de apreciação à impossibilidade de deferimento do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares — art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,

Eu, C., venho por este meio solicitar apreciação do indeferimento ao meu pedido para usufruir de flexibilidade de horário (realizado a 09/11/2021), no ... (...), instituição de trabalho onde exerço funções como Enfermeira desde 02/12/2019, que me foi remetido por e-mail a 17/11/2021.

A minha apreciação ao indeferimento é feita nos seguintes termos e fundamentos:

Conforme referido no pedido de flexibilidade de horário, o pretendido não é alterar quaisquer turnos já existentes na instituição nem efetuar pausas diferentes das previstas. Solicito que me sejam atribuídos turnos da manhã (das 8 horas às 16h) durante os dias úteis da semana, sendo que, conforme comuniquei à chefia, poderei muito esporadicamente assegurar turno de fim de semana.

É referido no indeferimento o n.º 2 do artigo 57 do Código de Trabalho que “O empregador apenas pode recusar o pedido (...) na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, pelo que relembro que a própria chefia propõe que eu “possa ser mobilizada para outro serviço com condições de assegurar o seu pedido, mediante a sua substituição neste serviço por outro enº que possa executar horário de roulement”, pelo que não exerço nenhuma função ou cargo neste serviço que me torne indispensável, podendo assim, ser substituída por outro elemento.

E é precisamente por conhecer a realidade do serviço onde estou inserida, nomeadamente a quantidade de enfermeiros que apenas fazem manhãs e manhãs e tardes (também por necessidade/direito), que me incluo atualmente nesses outros “enfermeiros de roulement sobrecarregados com as noites”. Daí ser impossível para mim, nestas condições, prestar assistência à minha filha menor, conforme é meio direito por lei - alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Lei Fundamental Portuguesa, que estabelece como garantia de realização

profissional das mães e pais trabalhadores - “Todos os trabalhadores (...) têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma o facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

Continuo a manifestar aqui, a minha disponibilidade para ser transferida de serviço, para um que comporte esta minha necessidade/direito.

Mais acrescento que apesar de neste serviço não ser comportável, existem outros que sim.

Reflexo disso é a constante mobilidade de Enfermeiros entre serviços para colmatar determinadas falhas, nomeadamente Enfermeiros em regime de flexibilidade de horário.

*Tendo presente os meus direitos e deveres, e com o devido respeito, uma vez que a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) já emitiu pareceres favoráveis em situações semelhantes às minhas, pretendo que o meu processo lhes seja remetido para análise, nos termos da lei em vigor.
(...)”.*

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/a 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.

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

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

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 solicita que lhe seja atribuído um horário, de segunda a sexta-feira, compreendido entre as 8h e as 16h, a fim de prestar assistência à sua filha menor de 12 anos e que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora alega na sua intenção de recusa a existência de exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço.

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. Ora, alvitrados os argumentos da empregadora na sua intenção de recusa, somos de concluir que não fica demonstrada a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.30. De facto, apesar de o empregador alegar indícios da existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço de ..., a verdade é que não demonstra quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe fosse atribuído.

2.31. Em bom rigor, não basta ao empregador indicar que já existem trabalhadores/as com condicionalismos na elaboração dos seus horários, nomeadamente restrições a realizar os turnos da tarde e da noite, sem os concretizar, mormente a indicação de restrições legais e/ou contratuais que determinam a indisponibilidade por parte de cada um/a desses/as trabalhadores/as.

2.32. Nunca é demais reforçar 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.

2.33. Salieta-se que no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

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 21 DE DEZEMBRO DE 2021, 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 DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.