

PARECER N.º 12/CITE/2022

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 3072-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 10.12.2021, 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 Chefe da Unidade de Continuados Integrados da entidade empregadora.

1.2. Por carta datada de 12.11.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“ Assunto: Horário flexível – regime jurídico da Parentalidade

..., enfermeira, número mecanográfico (...) a exercer funções na ... (...), vem expor e, do mesmo passo, requerer a V. Exa. o seguinte:

- 1. A requerente tem a cargo dois filhos menores, nascidos em 12/2015 e 03/2021*
- 2. O progenitor, devido à sua actividade profissional, não tem qualquer disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que as crianças necessitam.*
- 3. Os avós paternos e maternos, não dispõe da mínima possibilidade de prestar à requerente e aos seus filhos qualquer ajuda.*
- 4. A requerente pretende poder conciliar a sua actividade profissional com a obrigatoriedade de cuidar dos seus filhos, pois, como já referido, o acompanhamento desta depende exclusivamente de si.*
- 5. Afirma que os seus filhos vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, tal como comprova com o atestado da Junta, que vai em anexo.*
- 6. Não antevê a requerente, que o pedido que, abaixo vai formular traga qualquer transtorno ao serviço onde presta a sua actividade, sendo certo que se trata sempre de uma situação limitada no tempo.*
- 7. As filhas da requerente, a mais velha frequenta (...) no qual pratica o horário das 9h às 17h30, e a filha mais nova frequenta o Infantário (...), no qual se pratica um horário das 7h30 às 19h.*

Pelo que, vem, respeitosamente, REQUERER que, ao abrigo do art.º 56.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, se digne conceder-lhe, por prazo indeterminado, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem de fundamento ao requerido, um horário flexível e nos seguintes termos:

- de segunda a sexta-feira, das 07h00 às 14h00, com exclusão de feriados e fins-de-semana (...)."

1.3. Por carta datada de 30.11.2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se resume:

"A Mesa Administrativa, em reunião realizada em 25 de novembro do corrente ano, analisou por solicitação da Sra. Diretora Técnica da ... (...), o pedido da Sra. Enfermeira Chefe a prestar serviço nessa Unidade, Enf.ª ..., para que a sua atividade fosse somente exercida no horário compreendido entre as 07.00 e as 14.00 horas.

O parecer deste Órgão, tomado por unanimidade, é de indeferir esta solicitação atendendo:

- 1. A Sra. Enfermeira Chefe já não exerce atividade aos fins-de-semana, feriados e noites, como contrapartida da Categoria Profissional que exerce;*
- 2. A nível de serviço, e dentro das competências que lhe estão associadas, é de extrema importância o acompanhamento e supervisão da atividade de enfermagem, o maior tempo possível, não se centrando apenas nos turnos da manhã;*
- 3. Dada a Categoria Profissional que exerce como Enfermeira Chefe, torna-se impossível substituí-la, sendo indispensável a sua presença no serviço;*
- 4. As reuniões com a ... e outras reuniões de serviço poderão ser realizadas no período da tarde, razão pela qual, a sua presença é indispensável;*
- 5. O exercício da atividade só no período matinal acarretaria uma sobrecarga de horários dos seus colegas enfermeiros para o período da tarde;*
- 6. Por uma questão de universalidade e equidade de todos os colaboradores da Instituição, iria abrir-se um precedente a que qualquer um pudesse solicitar o mesmo, não entendendo se fosse recusado, uma vez termos aberto essa exceção;*
- 7. De igual forma, se considerou estranho, argumentar para que este pedido fosse deferido, o facto da idade escolar dos filhos, contudo os horários referidos terminam, um às 17.30 e outro às 19.00 horas.*
- 8. Ora, nos termos do disposto no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, atento o exposto, por um lado, o pedido não pode ser aceite por exigências imperiosas do funcionamento da instituição e, por outro lado, atentas as funções exercidas, é impossível a substituição da trabalhadora (...)."*

1.4. Por carta datada de 03.12.2021, apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“..., enfermeira, número mecanográfico (...), residente na (...), a exercer funções na (...), ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do CT oferecer a sua Apreciação, nos termos e com os fundamentos seguintes:

(...)

1. A flexibilidade de horário foi requerida, para que a Requerente consiga conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal, nomeadamente para conseguir acompanhar o saudável e harmonioso crescimento das suas filhas uma de 5 anos de idade e outra de 8 meses de idade.

2. Mais se adita que o progenitor, atenta a sua atividade profissional enquanto empresário da construção civil, sai de casa todos os dias pelas 06,30h da manhã, regressando pelas 19/20h, isto sem esquecer que em muitos fins de semana está ausente até porque as obras que lhe são adjudicadas estão espalhadas pelo País.

E, o avo paterno e laboralmente ativo e a avó paterna é pessoa doente que residem afastados, mas sem capacidade para prestar auxílio à requerente, isto a par de que os avós maternos estão em situação idêntica, acrescendo o facto de o avô materno sofrer de Doença de Parkinson.

3. Motivo pelo qual a Requerente tem hoje uma acrescida necessidade de, doravante, estar mais presente e atento às suas responsabilidades familiares, assumindo no seio do casal um papel principal e elementar no campo das responsabilidades familiares.

(...)

15. Num total de 9 enfermeiros a prestar serviço incluindo a requerente, nenhum dos outros 8 goza a flexibilidade de horário.

16. No caso em concreto, a requerente indicou a prestação de trabalho no horário 7.00h/14.00h, que é um dos turnos existentes no serviço e o que mais se adequa à necessidade de prestar assistência às filhas menores.

17. Reitera-se que não existem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos.

18. De facto a norma jurídica é perentória e não tem a entidade patronal qualquer capacidade para, ao abrigo de um qualquer absentismo, expectativas, formas de organização de trabalho atribuídas e/ou direitos concedidos / cedidos, pôr em causa direitos inalienáveis dos demais trabalhadores e no caso em apreço do Requerente no que concerne ao direito legal e constitucional a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

19. O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.PI, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que: “A ... opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjeturas, em factos

e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...) Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na Secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...)"

20. Acrescerá dizer-se que a Requerente, apesar de deter a Categoria de Enfermeira/Chefe, está a ver postergada pela sua entidade empregadora essa categoria profissional e respetivas funções a ela inerentes.

Isto porque, é tida como enfermeira generalista, exercendo funções idênticas aos demais 8 enfermeiros, excepto às quartas-feiras, dentro do horário das 09,30h – 13,00h e 14,00h – 17,30h.

21. Sendo por isso que não é verdade que seja tida como um elemento indispensável quando não, reconheçam-lhe as funções de Enfermeira-chefe, e cumpram o ACORDO de trabalho firmado entre ambas as partes, o que não acontece, presentemente.

22. Neste cenário, se no período semanal apenas é tida como Enfermeira-chefe à quarta-feira, e se nos demais dias exerce funções de generalista, atendendo doentes, não é entendível que a sua presença se torne indispensável.

Isso sim, se durante toda a semana, exercesse funções de chefia, tal como deveria ser, mas sempre sem prejuízo de que se está perante uma situação de Responsabilidades Parentais que sobre ela recaem.

23. As reuniões com a ... ocorrem no período da manhã e cabem nesse horário, coincidindo com o seu horário de trabalho das quartas-feiras, com fim às 17,30h, reiterando-se que nos restantes dias exerce funções de generalista, atendendo doentes, pelo que mesmo as alegadas reuniões de serviço não poderão ocorrer por estar ocupada com o dito atendimento.

24. A filha de 8 meses frequenta o infantário da própria ..., e funciona das 07,30h, às 19,00h.

A filha mais velha, com 5 anos, frequenta a escolaridade primária, pública, com horário das 09,00h às 17,20h.

Sendo a Requerente quem conduz a filha mais velha a escola primária, dado que por estar em horário de amamentação para com a filha mais nova, goza as duas horas no início do período da manhã.

25. É inegável que a organização dos tempos de trabalho é um poder da entidade empregadora. Porém, ao afirmar que aquela organização de trabalho não é susceptível de ser alterada por motivos relacionados com

o funcionamento da instituição, porque só desta forma seria viável dar cumprimento às regras sobre limite de tempo de trabalho e descanso dos demais trabalhadores, aparenta não terem sido equacionados as variantes possíveis, como sejam as ausências por motivo de doença, licença ou férias.

26. A requerente escolheu o horário dentro dos turnos existentes, turnos esses elaborados, apenas pela sua entidade empregadora, porquanto solicitou o horário das 07,00h às 14,00h, e nesse sentido, não poderá colher a alegação da sua entidade empregadora.

(...)

28. A requerente, sob o devido respeito, não vislumbra qualquer razão imperiosa que fundamente o indeferimento do seu pedido, nem pensa que tenha sido indicada qualquer razão imperiosa, salvo erro de leitura ou de raciocínio.

Pelo que, nos termos ora expostos, e sem prescindir de tudo quanto arguiu, mormente, no seu requerimento inicial, requer-se a V. Exa. que:

- a) Seja revogada a Decisão de Indeferimento;*
- b) Seja deferido o pedido inicial, sobremaneira que lhe seja concedido um horário flexível tal como formulou a Requerente, com vista a acompanhar as suas filhas menores de 12 anos, e poder cumprir com as responsabilidades Parentais que sobre si impendem;*
- c) Seja a presente apreciação, e demais articulados do processo, remetidos à CITE (...)."*

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.

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

2.23. 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 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 caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário das 7h às 14h, com exclusão de trabalho aos sábados e domingos, a fim de prestar assistência às suas duas filhas de 5 anos e 8 meses de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção

de recusa, alegando exigências imperiosas do funcionamento do serviço e a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

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. Analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na sua intenção de recusa, somos de entender que os mesmos são insuficientes e não permitem preencher o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

2.30. Em rigor, o empregador limitou-se a apresentar argumentos vagos, genéricos, abstractos e conclusivos, sem cuidar de demonstrar como se chega a tais conclusões.

2.31. Com efeito, não basta à empregadora arguir a insubstituibilidade da trabalhadora em virtude de realizar funções de Enfermeira-Chefe, outrossim, concretizar quais as tarefas inerentes a tal função que deixariam de ficar asseguradas acaso lhe fosse atribuído o horário solicitado.

2.32. De igual modo, não se mostra suficiente alegar que o horário flexível solicitado conflituava com o normal funcionamento do serviço, sem que se encontrem evidenciados os argumentos que permitam concluir nesse sentido.

2.33. Também não colhe o argumento de que a atribuição do horário iria abrir um precedente e que os/as outros/as trabalhadores/as poderiam solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, porquanto se trata de uma situação meramente hipotética e putativa de trabalhadores/as que eventualmente se encontram em situação de requerer o pedido de horário flexível, ainda não o fizeram.

2.34. Acresce que a atribuição do horário flexível constitui o reconhecimento de um direito com consagração legal e constitucional, direito esse que, aliás, a entidade empregadora tem o dever de

promover. Neste sentido e sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.35. Por fim, enfatiza-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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE JANEIRO DE 2022, 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 PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**