

PARECER N.º 747/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2037 – FH/2017

I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 07.12.2017, mediante carta registada, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., médica com a categoria de Assistente ... de ..., a exercer funções no serviço de ... daquele ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 17.11.2017, foi rececionado pela entidade empregadora na mesma data, cujo teor é o seguinte:
“(...) A Requerente é mãe de uma filha menor, com 15 meses, que depende desta em termos de apoio, assistência e acompanhamento (...). A Requerente declara que a menor vive com a mãe em comunhão de mesa e habitação, sendo necessário o seu acompanhamento nas necessidades diárias e processo de desenvolvimento.

O cônjuge da Requerente trabalha na empresa (...), estando obrigado constantemente a deslocações ao estrangeiro (...).

A filha menor (...) é amamentada, sendo que fica à guarda dos avós e da avó paterna em períodos alternados. A avó paterna reside no concelho ..., distrito de ..., que obriga a mãe a deslocações frequentes para transportar a filha menor (...).

Termos em que reúne condições para que lhe seja determinado um horário flexível de segunda a sexta-feira entre as 8h e as 18 h, e um único fim de semana (sábado e domingo) mensal.

Não será Indicado prazo, pois a flexibilidade de horário requerido será para manter enquanto os factos e circunstâncias que o determinaram e não ultrapassando o limite dos 12 anos (...).

Consequentemente, face aos elementos e fundamentos aduzidos e dada a impossibilidade sentida pela Requerente em conjugar as suas responsabilidades profissionais com as maternais em função do horário que lhe está distribuído, solicita-se a V.Ex^a a concessão do horário dentro dos limites propostos (...)."

3. Em 27.11.2017, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, via email, da intenção de recusa, constante do despacho com data de 23.11.2017, que remete para a informação do diretor do serviço de ..., dos quais se passa transcrever, primeiro da informação e depois do despacho de intenção de recusa, o essencial para análise dos factos invocados e fundamentos que o motivaram:

"(...) recusa de forma absoluta esta pretensão, na medida em que exigências imperiosas de funcionamento do Serviço assim o impõem.

O funcionamento do Serviço de ... é ininterrupto, decorrendo 24h sobre 24h, onde se Incluem fins-de-semana e feriados, o que necessariamente

implica a aplicação do regime de trabalho por turnos, por forma a conjugar os legítimos interesses e direitos de todos os trabalhadores do Serviço.

A passagem da Requerente para um período de trabalho como o solicitado impossibilitará o funcionamento do atendimento no ... nas 24h, tal como estruturado, o que necessariamente acarreta grave risco para os utentes. O Serviço de ... depara-se actualmente com uma carência de recursos médicos não previsível de ser colmatada a médio prazo, acrescendo a este facto um aumento crescente da afluência a este tipo de serviços de todos conhecido, não se verificando as condições necessárias para contratação de mais profissionais. A situação exposta implicará necessariamente um cansaço adicional dos demais trabalhadores médicos do ... — senão mesmo uma sobrecarga inoportável para aqueles, dada a desorganização que seria necessário Implementar nos seus horários, o que sempre seria dificilmente exequível em face da legislação em vigor—, em circunstâncias que, uma vez mais, afectarão os direitos dos utentes.

Deve ainda salientar-se, a título complementar, que a remuneração auferida pela Requerente contempla já uma compensação pela penosidade inerente ao trabalho num ... Na verdade, nos termos do contrato de trabalho da Requerente, da conjugação da retribuição base ilíquida mensal (4000€), com o subsídio de turno (25% da sua retribuição/base, ou seja, 1000€) e, ainda, o prémio de produtividade/assiduidade de natureza não regular (que poderá variar entre 0€ e 1000€), resulta isso mesmo.

Em complemento da rejeição do pedido (...), entende-se que a funcionária deva manter um horário por turnos diurnos e nocturnos, incluindo fins-de-semana e feriados (prevendo-se, naturalmente, o horário de amamentação legalmente previsto enquanto durarem as circunstâncias que o justificam).”.

“A ... concorda com a recusa da pretensão da requerente revendo-se nos argumentos aduzidos pelo Exmo. Diretor do ...

À fundamentação apresentada (...) somos mais a acrescentar que:

- A atual equipa médica em regime de trabalho dedicado no ... (na qual se inclui a requerente) é constituída por 26 médicos em regime de CIT a 40h / semana;*
- Desses 26 médicos estão neste momento de baixa prolongada (> 6 meses) 4 profissionais;*
- O número mínimo destes profissionais, calculado de acordo com as necessidades assistenciais e exigências do serviço em termos postos de trabalho que é necessário assegurar, cifra-se em 42 médicos;*
- Na atual equipa médica em regime de dedicação a tempo inteiro ao ..., para funções idênticas às da requerente, há já 5 profissionais com limitação de horário noturno por limite de idade.*
- Relativamente a 2015 a afluência de ... ao ... em 2016 aumentou em cerca de 5% mantendo-se na mesma ordem de grandeza ao longo de 2017.”*

- 4.** A trabalhadora apresentou, em 4.12.2017, a sua apreciação à intenção de recusa do pedido por si formulado.

A actual equipa médica em regime de trabalho dedicado no ... (na qual se inclui a requerente) é constituída por 26 médicos em regime de CIT a 40 horas/semana.”

A argumentação usada tem como fundamento “meias verdades”. Efectivamente o Serviço de ..., (...) não funciona ou é “constituída” apenas por médicos em regime de CIT (Contrato Individual de Trabalho) Na verdade a equipa de ..., onde não se incluíram os médicas de outras

carreiras e serviços ... obrigados também eles a prestarem 18 horas em serviço de ... (art. 15-A do DL ...) é composta por:

- Direção de Serviços — 2 Médicos;*
- Internistas — 15 Médicos;*
- Emergencistas — 13 Médicos;*
- Emergencistas — (com contrato de prestação de serviços) — 18 Médicos;*
- Internos complementares — 2 Médicos*

Ou seja, um total de 50 médicos, ou 48 se não considerarmos os Directores de Serviço.

Apesar de não os identificar, quer no horário do mês de Outubro, quer no do mês de Dezembro não constam, nem estão 4 médicos com baixa médica há mais de 6 meses.

A fundamentação usada continua deturpando os dados por forma a criar a aparência da imprescindibilidade.”

Para sustentar a sua pretensão, a requerente invoca, ainda, o Parecer desta Comissão 360/CITE/2015, a propósito do entendimento sobre o conceito e demonstração, por parte da entidade empregadora, das exigências imperiosas a que se refere o legislador quando as prevê como motivo impeditivo para a concessão do horário flexível.

- 5.** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 7.12.2017.
- 6.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) 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 (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*
2. 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.

3. 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”.

4. 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.

5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a *conciliação da vida familiar com a vida profissional*.

6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a

necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

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”.
8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, 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

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

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.

9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.
10. 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 vectores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
11. 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.”.

- 12.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*”
- 13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 14.** 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.
- 15.** O 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 e a justificação da sua

pretensão, 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).

- 16.** 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.
- 17.** 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.
- 18.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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.
- 19.** 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.

- 20.** 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”.
- 21.** 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.
- 22.** A intenção do legislador que subjaz à feitura 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 indicadas 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.

- 23.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/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, deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 24.** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permita atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua actividade 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 dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

25. Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
26. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
27. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira, das 8:00h às 18:00h, e 1**

(um) único fim de semana por mês, pelo período necessário, designadamente enquanto persistirem as circunstâncias que determinaram o pedido de alteração de horário, e não ultrapassando o limite dos 12 (doze) anos de idade da sua filha menor.

28. Alegou para o efeito pretendido que tem uma filha menor com 15 (quinze) meses de idade que vive com a mãe em comunhão de mesa e habitação, a qual é amamentada, ficando à guarda dos avós em períodos alternados, sendo que avó paterna reside no concelho de ... o que obriga a mãe trabalhadora e ora requerente a deslocações frequentes. Mais, declarou que o cônjuge encontra-se obrigado a deslocações constantes ao estrangeiro por motivo de trabalho.
29. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento 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, designadamente, tal como foi requerido; como, também, tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou, então, a inexistência de possibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
30. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, refere que o serviço de ... onde a trabalhadora se encontra colocada é ininterrupto (24h sobre 24h, incluindo fins de semana e feriados), impondo pela sua

natureza a organização do trabalho por turnos. Alega que a passagem da trabalhadora requerente para o período de trabalho solicitado impossibilitará o atendimento permanente no serviço de ... do ... nos moldes em que se encontra estruturado; acrescenta existir carência de recursos médicos não existindo previsão para colmatar essa necessidade a médio prazo e não se verificam as condições necessárias para a contratação de mais profissionais; afirma, ainda, existir um aumento crescente de afluência aos serviços de ...; a atual equipa médica do serviço onde trabalha a requerente é constituída por 26 (vinte seis) médicos em regime de contrato de trabalho individual, dos quais 4 (quatro) encontram-se de baixa há mais de 6 (seis) meses; estima em 42 (quarenta e dois) o número mínimo de médicos para assegurar aquele serviço de forma a assegurar as necessidades assistenciais e exigências do mesmo; na equipa médica existem 5 (cinco) trabalhadores/as com limitação de horário noturno por limite de idade.

- 31.** Em face da intenção de recusa da entidade patronal ao pedido de horário flexível da requerente, vem a mesma contrapor que o serviço de ... (...) é constituído não só pelos 26 (vinte seis) médicos com contrato individual de trabalho como por médicos de outras carreiras e serviços ... obrigados, também eles, a realizarem 18 (dezoito) horas de trabalho em serviço de A equipa do serviço de ... é composta 2 (dois) médicos diretores de serviços, 15 (quinze) médicos internistas, 13 (treze) médicos emergencistas, 18 (dezoito) médicos emergencistas, com contrato de prestação de serviços, 2 (dois) médicos internos complementares, perfazendo o total de 50 (cinquenta) médicos (ou 48 se excluirmos os diretores de serviços). Finaliza, afirmando que não estão 4 (quatro) médicos de baixa há mais de 6 (seis) meses, apesar de não identificá-los

e ter tentado encontrá-los nos mapas dos horários do serviço de ...

- 32.** Entende a CITE, que os/as trabalhadores/as podem requerer à entidade empregadora o exercício de funções em regime de horário flexível, ainda que o serviço onde estão integrados/as apenas labore em regime de turnos, desde que o período horário escolhido seja enquadrável no horário de funcionamento em vigor, que no caso concreto se desconhece por o empregador não se referir a ele.
- 33.** Ora, a trabalhadora vem, solicitar à entidade patronal que lhe seja atribuído um regime de trabalho de horário flexível para prestar assistência a filha menor de 15 (quinze) meses, no período diário compreendido entre as 08:00h e as 18:00h, e apenas (1) um único fim de semana por mês.
- 34.** **No serviço onde se encontra colocada a ora requerente, existem outros/as 5 (cinco) trabalhadores/as a beneficiar de regime de trabalho em horário flexível,** com limitação de horário noturno por limite de idade, de acordo com a informação fornecida pela entidade empregadora.
- 35.** Esclarece a entidade empregadora que o serviço de ... daquele ..., atentas as necessidades assistenciais e exigências do serviço, face à afluência de utentes que se vem registando, para ser assegurado, carece no mínimo de 42 (quarenta e dois) médicos.
- 36.** Ora, **existindo, presentemente, 50 (cinquenta) médicos naquele serviço de ...**, conclui-se, aderindo à tese explanada pela entidade empregadora na informação de 23.11.2017, que o serviço de ..., onde a

trabalhadora requerente se encontra a exercer funções, tem na sua composição maior número de médicos do que o mínimo necessário, alegadamente 42 (quarenta e dois), para assegurar aquele serviço.

37. Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
38. Saliente-se ainda 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.
39. A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - “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.”

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, e 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 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 20 DE DEZEMBRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA**

**CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), NA REUNIÃO DA
CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA
RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**