

PARECER N.º 703/CITE/2019

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 4944/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 22.11.2019 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., enfermeira, a exercer funções no serviço de ..., da referida entidade.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 29.10.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)enfermeira (...) a exercer funções desde 21de Agosto de 2006 nesta Instituição, atualmente no serviço de (...), venho por este meio expor e requerer a V. Ex.a que me permita cumprir um horário de trabalho flexível, cujo horário específico mais abaixo.

Os motivos pelos quais solicito este horário são o facto de:

1. - Ser mãe de uma menina, (...), nascida a .../2018, atualmente com 14 meses (anexo documento comprovativo), que frequenta a creche com horário fixo, cujo horário de encerramento é às 19h. Contudo a atividade laboral do pai abrange um horário de saída entre as 18h e as 20h se exercer funções na sede, ou sem horário de saída definido se estiver deslocado a trabalhar com um cliente (documento comprovativo em anexo), sendo impossível prever quando este está disponível para ir buscar a menor à creche, e por conseguinte, esta responsabilidade recai apenas sobre mim.

2. -o artigo 56º do Código do Trabalho dispõe que "o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que

com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos".

Devido aos factos acima expostos, pretendo usufruir do horário fixo compreendido entre as 8h e as 17h de 2ª a 6ªfeira, tendo como plataforma fixa das 10 às 13h30, podendo trabalhar feriados e fins-de-semana esporádicos, conforme necessidade do serviço e em que exista concomitantemente disponibilidade familiar.

Este requerimento pretende ter efeitos imediatos e sem data prevista para termino.

(...)"

1.3. A 14.11.2019, a trabalhadora foi notificada através de correio electrónico e por carta registada datada de 18/11/2019, da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

"(...)Junto se anexa cópia do projeto de indeferimento, por parte da Exma. Sra. Enfermeira Diretora (...) em 12-11-2019 sobre o pedido de Horário Flexível, para efeitos de audiência prévia, tendo V. Exa 5 dias úteis para se pronunciar a contar da sua receção. Junto se envia a deliberação da Srª Enfª Diretora para tomada de conhecimento.(...)"

Em anexo seguiu o documento com o seguinte teor:

"(...)Serve o presente para informar V.ª Ex.ª que é intenção do Conselho de Administração recusar o pedido de prestação de trabalho na modalidade de horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais apresentado por V.ª Ex.ª, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1) A Senhora Enfermeira ... está alocada ao Serviço de (...);*
- 2) A Unidade é composta por duas áreas de internamento, internamento de ..., as quais funcionam nas 24 horas por dia nos 365 dias do ano;*
- 3) Em cada turno dos serviços de internamento a dotação mínima é de 4 enfermeiros;*
- 4) No serviço já se encontram atribuídos 2 horários diurnos a enfermeiros com responsabilidades parentais e 2 horários diurnos a 2 enfermeiras com horário de amamentação, assim estão esgotados os 4 horários necessários para os turnos das manhãs dos dias úteis;*

5) *A atribuição de um quinto horário compromete o funcionamento do serviço, ficando reduzida uma equipa a 3 enfermeiros, para realização do horário rotativo, traduzindo-se em défice de 8 horas de cuidados em 3 turnos por semana e em 12 turnos mensais, não sendo possível assegurar o funcionamento durante todo o tempo em que os cuidados são necessários prestar no número de turnos referidos, existindo assim uma colisão de direitos.*

Face a tudo o exposto, haverá que concluir, inevitavelmente, que, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o (...) não dispõe, pelo menos neste momento, dos meios necessários ao deferimento do requerimento de prestação de trabalho na modalidade de horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais apresentado pela Senhora Enfermeira, pelo que se comunica, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a intenção de o Conselho de Administração recusar o pedido apresentado.

(...)"

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada em 26/11/2019, cujo teor se reproduz:

"(...)Na sequência do vosso parecer ao meu pedido, para usufruir de horário flexível, o qual veio indeferido, venho colocar algumas questões que me surgiram. Um dos motivos alegados para a não aceitação do meu pedido, relaciona-se com o rácio de enfermeiros por turno, que vossa excelência refere ser de 4 enfermeiros no mínimo em todos os turnos, contudo não é essa a realidade do meu serviço de internamento, uma vez que o número mínimo de enfermeiros no turno da Manhã é de 6 e na Tarde e na Noite é de 3 enfermeiros.

A outra questão refere-se ao número de enfermeiras no meu serviço a gozar a licença de parentalidade que apenas é uma e não duas, bem como as enfermeiras em regime de amamentação no total somos 4, comigo inclusive, uma vez que ainda usufruo desse direito, contrariamente ao referido no parecer que diz apenas duas enfermeiras. Sendo o período de amamentação um direito/situação temporária, em que medida influencia o meu pedido?

Face a essas discrepâncias encontradas, pretendo que analisem novamente a minha situação.

(...)"

Em 02/12/2019, a entidade empregadora remeteu à CITE, via correio electrónico, resposta à apreciação da trabalhadora, mantendo a intenção de recusa.

- 1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia da declaração da entidade empregadora do progenitor da menor e assento de nascimento da menor.

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 n.º 3 do artigo 3.º 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 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).

- 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 do 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:

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

- 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.

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, compreendido entre as 8h e as 17h, de 2ª a 6ªfeira, tendo como plataforma fixa das 10 às 13h30, podendo trabalhar feriados e fins-de-semana esporádicos, conforme necessidade do serviço e em que exista concomitantemente disponibilidade familiar, por ser mãe de uma criança de 14 meses, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, para prestar-lhe a devida assistência e apoio.
- 2.15** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar a devida assistência e acompanhamento à filha menor, tanto mais que o outro progenitor exerce a sua atividade sem horário de saída definido, pelo que a recolha da menor na creche recai sobre a requerente.
- 2.16** Tendo em conta o pedido formulado, 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** A este propósito refere o douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, que: - "(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo." (itálico nosso).
- 2.20** Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece aquele Acórdão que: - "São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento

fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”

- 2.21** Na verdade, o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.22** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é 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.
- 2.23** A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, 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, tal como foi requerido.
- 2.24** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:
- a) A Unidade é composta por duas áreas de internamento, internamento de ... e que em cada turno dos serviços de internamento a dotação mínima é de 4 enfermeiros;

- b) No serviço já se encontram atribuídos 2 horários diurnos a enfermeiros com responsabilidades parentais e 2 horários diurnos a 2 enfermeiras com horário de amamentação, assim estão esgotados os 4 horários necessários para os turnos das manhãs dos dias úteis;
- c) A atribuição de um quinto horário compromete o funcionamento do serviço, ficando reduzida uma equipa a 3 enfermeiros, para realização do horário rotativo, traduzindo-se em défice de 8 horas de cuidados em 3 turnos por semana e em 12 turnos mensais, não sendo possível assegurar o funcionamento durante todo o tempo em que os cuidados são necessários prestar no número de turnos referidos, existindo assim uma colisão de direitos.

2.25 A mencionada exigência imperiosa alegada pela entidade empregadora, baseada no facto de que existe uma desigualdade de direitos entre os trabalhadores com responsabilidades familiares e os trabalhadores que não se encontra na mesma situação, não pode colher.

2.26 Relativamente ao alegado no ponto precedente e em particular na alíneas b) do ponto 2.24, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.27 Com efeito, a entidade empregadora deve considerar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, sistematização e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas e, tal como tem sido entendimento da CITE manifestado em diversos pareceres, até o facto de existirem outros/as trabalhadores/as que poderão estar em condições idênticas às da requerente, não pode justificar a recusa do horário solicitado.

2.28 A mencionada exigência imperiosa alegada pela entidade empregadora e que assenta no facto de já existirem duas enfermeiros, com horário flexível no serviço, a

ter acolhimento, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”* (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.29 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.

2.30 Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando 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 aquelas/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.31 No que respeita às restantes alegações da entidade empregadora e que se referem à distribuição dos trabalhadores nos horários da manhã, tarde e noite, de segunda a domingo, de acordo com o número total de trabalhadores, constata-se que não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a

impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as desse serviço, assegurarem os turnos da tarde e noite, de segunda a domingo.

- 2.32** Com efeito, a entidade empregadora não indica com clareza e rigor, o número de enfermeiros que exercem funções naquele serviço, sendo mencionado apenas que em cada turno, dos serviços de internamento, a dotação mínima é de 4 enfermeiros, o que não permite determinar o número de enfermeiros que compõem os vários turnos, não tendo logrado concretizar quais os turnos/horários existentes nos dois serviços de internamento; a distribuição de enfermeiros por serviço de internamento, quantos/as são necessários/as nos serviços nos vários horários/turnos.
- 2.33** De igual modo, não demonstra qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinariam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente. Como tal, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.34** Sucede que, em sede de apreciação a trabalhadora vem clarificar que no serviço de internamento onde exerce funções, o número mínimo de enfermeiros no turno da Manhã é de 6 e na Tarde e na Noite é de 3 enfermeiros e que apenas uma enfermeira se encontra em gozo de licença de parentalidade e as enfermeiras em regime de amamentação são 4.
- 2.35** Ora, tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade, porquanto nada foi junto ao pedido de parecer que contrarie estas afirmações, designadamente, no que respeita à número mínimo de enfermeiros nos vários turnos, o que contraria o alegado na alínea c) do ponto 2.24, e o que nos remete mais uma vez para a não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

- 2.36** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.37** 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 protecção 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 04 DE DEZEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.