

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 214/CITE/2015

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 214/CITE/2015: *Parecer prévio 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 439 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu da entidade empregadora ..., S.A., reclamação do parecer n.º 214/CITE/2015, nos seguintes termos:

..., S.A., com Sede na Rua ..., Linda-a-Velha, tendo sido notificada em 30/04/2015 do PARECER 214/CITE/2015, VEM APRESENTAR RECLAMAÇÃO, pedindo efeito suspensivo, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1.º - O único fundamento do parecer da Comissão reside num erro nos pressupostos de facto, pensa-se, que por lapso. De facto,

2.º - Lê-se no Parecer que “(...) acontece que a entidade empregadora deveria ter enviado o processo à CITE para emissão de parecer prévio até ao dia 23/3/2015 quando o remeteu no dia 27/03/2015, verifica-se a cominação de aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, conforme dispõe o já referido n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho” (Docs 1, 2 e 3). Ora,

3.º - No dia 13/03/2015, a Reclamante remeteu carta com intenção de indeferimento dirigida à trabalhadora, registada com aviso de receção, que esta

recebeu em 18/03/2015, consoante melhor consta dos registos e avisos de receção (Documentos 4, 5, 6 e 7)

4.º - Tendo a trabalhadora recebido a carta naquela data (Doc. 6 e 7) tinha o direito de apresentar a sua resposta até ao dia 23/03/2015 (n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho).

5.º - E, nos termos do n.º 5 do mesmo normativo, a reclamante deveria ter remetido para a CITE, para apreciação, o requerimento nos cinco dias subsequentes ao termo do prazo fixado no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Assim,

6.º - Findando o prazo à trabalhadora no dia 23.03.2015 porque recebeu a notificação a 18.03.2015 (Doc. 6 e 7) o quinto dia para apresentação do processo à CITE ocorria a 30.03.2015 (sendo 28.3 e 29.03, sábado e domingo, respetivamente).

Ora,

7.º - A reclamante remeteu o processo à CITE a 27.03,2015 (dentro dos cinco dias subsequentes ao termo do prazo para a trabalhadora se pronunciar) que esta recebeu a 30.03.2015 (Doc. 8, 9 e 10)

8.º - Assim, e com o devido respeito, não é aplicável o disposto no n.º 8, alínea c) do artigo 57.º do Código de Trabalho, atento que os prazos foram estritamente cumpridos.

9.º A reclamante requer que seja conferido efeito suspensivo à presente reclamação atento o facto da sua execução imediata causar prejuízos de difícil reparação à reclamante, porque

- a execução das tarefas na empresa baseia-se no trabalho em grupos, Um horário individual não se compatibiliza nem com os horários contratualmente firmados com os clientes, nem com as normas de contagem de numerário que exigem pelo menos dois elementos;
- a eventual proliferação de horários individuais geraria a impossibilidade do cumprimento dos contratos existentes com os clientes,
- as tarefas da empresa são a contagem de numerário, onde é exigida presença de mais do que um elemento por sala, confirmação de contagens, entre outras funções, tarefas que não compatíveis com um horário único,

FACE A TODA A SITUAÇÃO EXPOSTA VEM RESPEITOSAMENTE APRESENTAR A PRESENTE RECLAMAÇÃO, REQUERENDO QUE A MESMA SEJA DEFERIDA NO SENTIDO DE SER CONSIDERADO QUE FORAM CUMPRIDOS OS PRAZOS ESTIPULADOS NA LEI E SENDO EMITIDO PARECER FAVORÁVEL AO INDEFERIMENTO:

- 1.2. Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da CITE ... *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

- 2.1. Decorre do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, que os Estados-Membros designam

um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da parentalidade, e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.

Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Governo, das associações sindicais e das associações de empregadores.

A composição da Comissão e as suas respetivas competências encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprovou a lei orgânica da CITE.

2.3. De entre as referidas competências e por respeitar diretamente ao caso em apreço, abordemos a que se refere à emissão de pareceres prévios à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a 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.

2.4. No caso de emissão de parecer desfavorável à recusa à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a 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, encontra-se expressamente prevista no n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.5. Todavia, podem ainda os interessados apresentar reclamação das deliberações da CITE, invocando qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidade que,

eventualmente, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

2.5.1. Na sequência da emissão de pareceres prévios, as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE, nos termos previstos nos artigos 184.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

Tal mecanismo permite aos interessados que se considerem lesados pela decisão tomada suscitar a reanálise da mesma, nos termos da lei, ou seja, com fundamento em eventual ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo em causa.

2.6. No caso concreto, a Comissão opôs-se à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhador 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, nos termos que constam do Parecer n.º 214/2015, e que, fundamentalmente, se concretizam nos pontos seguintes, que se transcrevem:

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

3.1. *Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível apresentado pela identificada trabalhadora à entidade à empregadora ..., S.A.*

A empregadora, ..., S.A., deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, como por exemplo, autorizar a efetiva mobilidade da trabalhadora e, enquanto esta não se concretizar, deve, na elaboração dos horários de trabalho, 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, e em

conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa

III – ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO PEDIDO DE PARECER PRÉVIO PROCESSO INICIAL

- 2.1.** *A Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*
- 2.2.** *Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) 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.*
- 2.3.** *Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares – estabelece 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...*
- 2.4.** *O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:*
- *Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
 - *Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
 - *Apresentar declaração de que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.5.** *A entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para*

Ihe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.6.** *Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos, conforme dispõe o n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*
- 2.7.** *Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, porquanto declarou ser mãe de duas crianças, uma de 11 anos de idade e outra de 4 anos, que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, bem como a amplitude do horário pretendido de forma a cumprir o período normal de trabalho semanal.*
- 2.8.** *Pelo que, cumpre, de seguida, verificar se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível.*
- 2.9.** *Em resposta, pese embora o envio da intenção de recusa à trabalhadora tenha ocorrido dentro do prazo de 20 dias, acontece que a entidade empregadora deveria ter enviado o processo à CITE para emissão de parecer prévio até ao dia 23/03/2015, quando o remeteu no dia 27/03/2015, verifica-se a cominação de aceitação do pedido da trabalhadora nos seus precisos termos, conforme dispõe o já referido n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

III – ANÁLISE

- 3.1.** 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 (reformulação), determina que devem “(...) Os *Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional. (...)*”.

3.2. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*”.

3.3. Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) *b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

“(...) *d) Promover o 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;*

“(...) *h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

3.4. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “*Princípio da igualdade*” estabelece que:

“(...) *1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

3.5. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

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;

c) (...)”.

3.6. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “*Paternidade e maternidade*”:

“(...) 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. (...)”.

3.7. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre*

igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(…) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (…).” (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (…).

3.8. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(…) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (…)”

3.9. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

“(…) n.º 1 - “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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 – “Entende-se 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 diário”.

n.º 3 - “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”.

n.º 4 - “O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

3.10. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*” dispõe:

“(…) n.º 1 – O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho 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 (até ao limite dos 12 anos);

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 – O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...).”

3.11. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

3.12. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)*”.

3.13. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “(...) *os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)*”.

3.14. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, convém sublinhar que 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 de todas e todos trabalhadoras/es 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 tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

3.15. Da análise do alegado pela entidade empregadora, muito embora a CITE reconheça dificuldades por vezes sentidas na atribuição de um horário em regime de flexibilidade, não pode deixar de sublinhar que cabe às entidades empregadoras, em sede de conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar dos e das trabalhadores/as, e, quando confrontadas com vários pedidos de flexibilidade já deferidos ou em análise, chamar à colação o instituto da colisão de direitos e com esse fundamento, fazer cessar todas as situações iguais ou da mesma espécie e os titulares cederem o seu direito na medida do necessário para que todos consigam, num esforço de concordância, praticar os horários.

- 3.16.** Conclui-se, assim, que a entidade empregadora deveria invocar existência de exigências imperiosas do funcionamento do Serviço, demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, concretizando os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados pela aplicação dos horários dos/as trabalhadores/as.
- 3.16.1.** A entidade empregadora para demonstrar as exigências imperiosas que a impedem de conceder o horário flexível solicitado teria, por exemplo, que apresentar factos, tais como **grellhas de horários de trabalho, quadro de pessoal** que clarificassem que o horário solicitado não é exequível dentro dos horários existentes ou que a sua concessão implicaria a ausência de trabalhadores/as durante o período que media entre a hora de entrada/saída pretendidas e a hora dos turnos em vigor, o que poderia, eventualmente, justificar a indispensabilidade do trabalho prestado pela trabalhadora. Assim, não nos é possível concluir, tendo por base dados concretos, que não é possível atribuir o horário requerido.
- 3.17.** Convirá acrescentar que as normas legais relativas à flexibilização de horários pretendem evitar a eternização na prática, de pedidos de flexibilidade sem que sejam deferidos pela entidades empregadoras, como forma de facilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares
- 3.18.** Também, nos termos da legislação aplicável e da Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, o direito à flexibilidade de horário de trabalho por parte das trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, é um **direito especial** pelo que deve ser aplicado pelas entidades empregadoras, fixando os horários de trabalho em conformidade aos trabalhadores que solicitem tais horários, e, só, **excecionalmente**, é que as entidades empregadoras podem recusar (indeferir) tais pedidos, se os horários puserem em causa o

funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, tal como também prevê expressamente o n.º 2 do artigo 57.º do CT.

IV – DECISÃO

Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- a) Considerar que a presente reclamação, no tocante ao prazo, é aceite, passando a constar do processo inicial que o prazo para efeitos de contagem/pedido de parecer prévio à intenção de recusa estaria em prazo, alterando-se nestes termos o Parecer n.º 214/CITE/2015. Não obstante foi agora analisada a questão de mérito, prejudicada no parecer prévio inicial, pelo que se conclui, conforme referido nos pontos 3.16. e 3.16.1. da presente reclamação, que os fundamentos de recusa não assentam em razões imperiosas.
- b) Recomendar ainda à entidade empregadora que proporcione as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribua, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos.

APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.