

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 270/CITE/2015

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 270/CITE/2015, solicitando parecer prévio 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
Processo n.º 759 – FH/2015

I

Em 13 de julho de 2015, a CITE recebeu da ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 17 de junho de 2015, solicitado, 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, parecer esse que foi desfavorável à intenção de recusa de prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário por parte da entidade empregadora.

1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3.º, alínea b) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos processuais, nomeadamente, verificar os motivos apresentados pela ... para fundamentar a intenção de recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível.

- 1.1. Ora, na presente reclamação a entidade empregadora refere, nomeadamente o seguinte:

“Somos a apresentar três questões relacionadas com este processo, cuja análise agradecemos:

Exigências imperiosas de funcionamento:

(...)

A forma através da qual a ..., desde sempre nesta Unidade, assegura a continuidade do serviço de prestação de cuidados diretos aos utentes, é com recurso a turnos não rotativos.

As trabalhadoras que exercem as funções de ajudante de lar, como é o caso da D. ... (qui requerente), ocupam o respetivo turno de trabalho de forma a que as mesmas se sucedam de forma ininterrupta, todavia sem estarem sujeitas às correspondentes variações do horário de trabalho, mantendo-se no mesmo turno. Ou seja, as ajudantes de lar da Unidade de Cuidados Continuados da ... estão divididas em grupos, cada um com o respetivo turno inalterável, a saber: da manhã das 8 às 14h10, da tarde das 14h00 às 20h10 e da noite das 20h00 às 8h00, com os respetivos intervalos de descanso.

Tudo isto por conveniência imperiosa de serviço e expresse interesse das colaboradoras, pois deste modo ficam com grande parte do dia livre.

A folga é gozada de forma rotativa, de modo a ratear de forma justa os dias correspondentes ao fim de semana pelas diversas colaboradoras que exercem estas funções.

Por questões de segurança e saúde no trabalho, as equipas de trabalho são organizadas em número par, para que o posicionamento e levante dos utentes seja processado em grupos de duas pessoas.

Até à data, o serviço tem corrido de forma harmoniosa, sem qualquer problema, tendo esta Instituição níveis de avaliação de excelência por parte das entidades competentes.

A trabalhadora aqui em causa alega problemas de saúde impeditivos de realizar grande parte das funções contratadas, o que em muito limita o exercício do objeto contratual. (doc. n.º 2)

No entanto, tendo em conta esta impossibilidade de facto da trabalhadora, pelo menos por si alegada, esta foi transferida do turno da manhã para o da tarde.

Neste caso que foi submetido à apreciação de V. Excias, além da trabalhadora pretender sair três horas mais cedo do serviço, esta quer excluir-se de trabalhar ao fim de semana, passando a gozar duas folgas semanais em vez de uma.

Esta vontade/preensão, entendemos ser desproporcionada quanto aos direitos em questão, sob pena de o serviço da Unidade de Cuidados Continuados Integrados cessar.

(...)

Esta Instituição não poderá dar cumprimento a ambos os pareceres de V. Excias. sem que o Tribunal se pronuncie, atenta a gravidade da situação e o risco para a vida dos doentes.

Em caso de algo muito grave suceder, não poderá esta Instituição assumir qualquer responsabilidade, inclusive indemnizatória perante os lesados, sem a devida salvaguarda de ter tomado todas as medidas de modo a obstar a tal, junto das entidades competentes.

No presente processo de pedido de flexibilidade não ocorreu ainda impugnação judicial porque pretendemos prestar informação acrescida perante V. Excias e pelos restantes motivos que, de seguida, se aduzirão.

Prosseguindo, quando V. Excias. referem no ponto 2.10 do parecer emitido que existem 8 trabalhadoras e não 6, ignoram (ou não terá resultado claro) que há duas que estão sempre de folga, rotativa.

Ou seja, o grupo de 8, constante do mapa desse turno, pressupõe a existência, em cada dia, de 2 trabalhadoras a folgar.

Dessas seis colaboradoras desse turno que sobram, entre as 17h00/18h00 e as 20h10, ficarão somente 3 ou 4 colaboradoras (dependendo dos dias e das folgas/férias), uma vez que ambas as requerentes de dispensa se ausentarão do serviço a partir dessa hora.

Respeitosamente questionamos:

Como é possível tal situação?

Além de que não será possível atribuir férias e suportar qualquer ausência por doença das restantes trabalhadoras.

Ficarão somente 3 ou 4 colaboradoras (dependendo dos dias e das folgas/férias) num serviço destinado a 6, precisamente no período mais complicado do turno que é o da alimentação e deitar dos doentes.

Ou seja, nesse período de vazio, de 8 colaboradoras, duas estão excluídas de trabalhar por via do parecer de V. Excias., e outras duas estão necessariamente de folga, restando 4 !!

Dessas 4 colaboradores restantes, a ... e a ... têm igualmente filhos com idade inferior a 12 anos, sendo que esta última goza de duas horas diárias de licença de amamentação (somente não se apresenta documento comprovativo pois no 12 ano de vida do recém nascido tal não é necessário por parte da trabalhadora). Tudo isto, para um grupo ininterrupto de 40 doentes (pois a taxa de ocupação é próxima dos 100%) todos a necessitar de apoio, atenta a sua absoluta dependência.

Convenhamos...

Se a trabalhadora e a colega que apresentou igual pedido, saírem respetivamente duas e três horas mais cedo em relação às 20h00, durante esse período de tempo, ficará a descoberto o serviço num dos períodos mais críticos do dia, como já referimos.

Neste caso, o serviço em causa é precisamente alimentar os utentes, incapazes de o fazer por si, refeição que começa às 18h00. (doc. n.º 3)

Faltando, no mínimo, 1/3 das colaboradoras nesse período, tendencialmente 1/3 dos utentes só poderão ser alimentados após as 20h00, aquando do regresso do novo turno, já completo.

Tal não é possível pois contende com os horários prescritos de medicação.

E, essencialmente, porque os alimentos são confeccionados e transportados para a Unidade de Cuidados Continuados de uma só vez, pelo que seria desumano deixa-los arrefecer durante uma ou duas horas.

Servindo-os posteriormente num estado empapado e gelado.

Não será isto razão imperiosa de funcionamento?

Necessariamente existirão doentes que ficarão sem o devido acompanhamento durante este turno, sendo que noutros turnos, a trabalhadora e a colega sobrepor-se-ão no seu horário a colegas de outros turnos, sem qualquer necessidade.

(...)

Não é de todo possível que trabalhadoras contratadas no pressuposto de trabalhar ao fim de semana e dentro de um turno, na área da saúde, já com filhos aquando da outorga do contrato, venham contrariar essa própria declaração de vontade (em atitude concertada), para mais encontrando-se ambas no mesmo turno, colocando em causa o serviço e os direitos das restantes colegas.

Não há alteração superveniente de circunstâncias que justifique este venire contra factum proprium, autêntico abuso de direito.

Um trabalhador inserido numa estrutura em esquema de continuidade e turnos, não pode, salvo melhor opinião, desligar-se desse encadeamento e passar a ter uma realidade própria e alheia aos restantes, sobrepondo-se a colegas em alguns períodos, e em outros deixando o serviço a descoberto.

Não estamos perante serviços administrativos, de limpeza ou de armazenamento, tratam-se de vidas humanas e a sua subsistência.

Não se afigura como possível à ... contratar pessoas para o efeito de colmatar as ausências da Trabalhadora e a colega, por vários motivos, nomeadamente para cumprimento das exigências de auditoria trimestral à Unidade.

(...)

Ao nível recursos humanos, esta situação, a proceder, é insustentável.

Primeiro, porque esta alteração em relação a ambas lançaria a completa confusão no serviço, com o já referido desfasamento de horários perante as colegas, essencialmente quando estas duas trabalhadoras coincidirem com o horário de outros turnos.

Para dar cumprimento a esta vontade da trabalhadora, tal implica a dispensa de um dos trabalhadores do turno em que existirá essa sobreposição, para que a mesma possa ocupar o seu lugar.

Segundo, porque o/os colaborador/es a contratar só para efeito de colmatar estas ausências, teriam um horário muito reduzido (uma a duas horas por dia), residual e completamente aleatório, atenta a confusão que irá existir no serviço, pelo que seria difícil encontrar pessoas com aptidão e interesse nesta situação.

Em terceiro lugar, porque a prestação de cuidados de saúde e higiene íntimos, pressupõe a necessária continuidade e confiança entre o doente e o prestador, o que não se coaduna com pessoas que, de forma aleatória e pontual iriam prestar tais serviços, como aliás é proibido nos termos da auditoria trimestral já referida.

(...)

Creiam V. Excias. que é absolutamente inoportável e impraticável, a atribuição deste horário à trabalhadora na Unidade de Cuidados Continuados Integrados da ..., pelos motivos expostos, que aqui se dão por reproduzidos.

Na ..., mais de 95% dos colaboradores são do sexo feminino, pelo que o efeito contágio de uma solução destas (tendo em conta o facto da CITE ter referido que o facto de entrarem vários pedidos não é causa de indeferimento), leva à paralisação dos serviços, neste caso da Unidade de Cuidados Continuados Integrados.

(...)

Do parecer emitido

Consta do término do parecer já junto que o mesmo foi “aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 17 de junho.”

O parecer não se encontra assinado nem menciona quais os membros presentes, o que é fundamental para aferir da identidade de quem tomou tal decisão e a representatividade legalmente estabelecida, de acordo com a lei

Não é possível deste modo saber quais os elementos presentes na referida reunião, nem se os mesmos eram da CITE e, em caso afirmativo, se suficientes para que houvesse a maioria legalmente exigida.

De acordo com o art. 10 do DL 76/2012 de 26 de março, a CITE só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros, reunidos em plenário.

Nos termos da al. h) do n.º 2 do art. 161 e 162 do Novo Código de Procedimento Administrativo, o não cumprimento destes pressupostos neste ato, tem efeito de nulidade.

Muito agradecemos, ao abrigo do art. 11 e 17 do Novo Código de Procedimento Administrativo, a gentileza de enviar fotocópia da ata da reunião da CITE de 17 de junho, devidamente assinada pelos presentes, para os fins que forem tidos por convenientes.

Da caducidade da dispensa solicitada

A trabalhadora, naturalmente e por ser de lei, referiu que o prazo durante o qual pretendia dispensa nunca ultrapassaria os 12 anos da menor.

Mais concretamente referiu no requerimento que “Não indico o prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam”. (doc. n.º 5)

Foi clara na menção que, dentro desse limite máximo, somente pretendia gozar de tal dispensa enquanto durassem os factos e circunstâncias que a determinam. A lei não obriga a essa condição de termo resolutivo, mas foi a trabalhadora que expressamente o estabeleceu.

Ora, a trabalhadora juntou uma declaração relativa a um ano escolar que entretanto cessou e foi com base no mesmo que requereu aquele horário em concreto.

A partir dessa cessação, desconhecemos onde ficará a sua filha, em que hora estará ocupada/acompanhada (se durante a semana ou fins de semana) e, conseqüentemente os períodos para os quais pretende dispensa.

Para o efeito, somos do entendimento que o pedido de dispensa caducou, o que a trabalhadora não concorda, não tendo todavia apresentado qualquer outro documento comprovativo.

Tendo em conta tudo o exposto, respeitosamente se requer a V. Excias. se dignem:

- a) reapreciar a decisão proferida em conformidade com as novas Informações prestadas.*
- b) enviar cópia da ata da deliberação tomada no presente processo.*
- c) informar se o entendimento desta entidade quanto á caducidade do pedido de dispensa está conforme.”*

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 na Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, em vigor de acordo com a alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho.

2.3. Todavia, podem 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.

2.4. Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada, a CITE considera o seguinte:

2.4.1. Qualquer intenção de recusa a um pedido de horário flexível carece de pedido de parecer prévio à Comissão.

2.5. 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.*”

2.6. 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.*”

2.7. 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 (...)”.

2.8. 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 (...)”.

2.9. 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. (...)”.

2.10. 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) (...)."

2.11. 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. (...)"

2.12. 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) (...).

2.13. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 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. (...)”

2.14. 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”.

2.15. 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

(...)

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. (...)*”.

2.16. 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*”.

2.17. 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:

“(…)”;

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

2.18. Na sequência do exposto, face ao pedido de parecer prévio ora em análise, cumpre a esta Comissão ponderar:

i) da submissão do pedido de autorização aos pressupostos e requisitos legais do regime de trabalho em horário flexível, nomeadamente aferir a observância deste aos requisitos legais;

ii) se foi observada pela entidade empregadora a tramitação legalmente consagrada para os pedidos de passagem a regime de trabalho em horário flexível;

iii) se os fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, assentam em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir *o trabalhador se este for indispensável*.

2.19. 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, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.20. Refira-se que de acordo com o aludido no parecer n.º 270/CITE/2015, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, designadamente no âmbito do horário flexível, não significa que outros requeridos mais tarde tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, daqueles horários.

2.21. Além disso, quanto ao prazo, quando no pedido nada se diz, entende-se que o mesmo é feito pelo limite legal previsto, isto é, até o/a menor perfazer os 12 anos de idade, sendo este alargado, é entendimento que o mesmo poderá ser reavaliado se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais que determinaram o gozo desse horário.

2.22. Na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente as suas atribuições e competências, bem como todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de flexibilidade de horário, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, face ao exposto, a CITE mantém

integralmente o parecer n.º 270/CITE/2015, aprovado por unanimidades dos membros presentes na reunião da CITE de 17.06.2015, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

III – DECISÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a)** Manter o sentido do parecer, porquanto, analisados novamente os fundamentos apresentados para a intenção de recusa, não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora não possa ser praticado, atendendo à existência de outros turnos. Não resulta do processo quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada turno e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as.
- b)** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.
- c)** Enviar à entidade empregadora o extrato de ata correspondente à deliberação tomada no presente processo.
- d)** Recomendar à entidade empregadora que proporcione 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

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.