

PARECER N.º 105/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à 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 379 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.02.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., Assistente Operacional, a exercer atividade no ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Pedido de Passagem ao Regime de Horário Flexível – Intenção de Recusa – Comunicação à Trabalhadora da Intenção de Recusa – Envio do Processo para a CITE com o Fundamento da Intenção de Recusa – Pedido de Parecer Prévio

Apresentando desde já os nossos melhores cumprimentos, e presente a competência dessa M.I. Comissão, conferida pela alínea c) do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, somos pelo presente meio, nos termos e para os efeitos da parte final do n.º 5 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, de solicitar a V. Ex.ª o V. parecer prévio relativamente à intenção de recusa da autorização de passagem ao regime de horário flexível, solicitada por ..., Assistente Operacional, deste ..., a 04/02/2016, que se anexa cf. anexo 2.

A intenção de recusa do pedido em presença é fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento do serviço ao qual a trabalhadora está afeta nomeadamente, impossibilidade de assegurar a elaboração das escalas do serviço que funciona 24 horas por dia conforme informação da Sra. Administradora da área, cf. anexo 1.

Mais se informa que a 18/02/2016, o ... comunicou à trabalhadora, por escrito, a deliberação do Conselho de Administração, que se transcreve; “Presente a informação abaixo, da Sra. Administradora da Área, indefere-se por inviabilidade de organização do Serviço...” cf. anexo 1.

Findo o prazo de apreciação por parte da trabalhadora e não tendo sido obtida resposta, até 24/02/2016, o ... de forma a cumprir com o estipulado no n.º 5 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, envia:

- Pedido de Passagem ao Regime de Horário Flexível da Sra. Assistente Operacional ..., cf. anexo 2, 3 e 4, informação da Senhora Administradora da área, cf. anexo 1, informação do Diretor de Recursos Humanos, cf. anexo 1 e deliberação, do Conselho de Administração do ..., de 17/02/2016, com a respetiva fundamentação de Intenção de Recusa ao Pedido de Passagem ao Regime de Horário Flexível, bem como a evidência da comunicação escrita efetuada à Trabalhadora da Intenção de Recusa, em 18/2/2016, cf. Anexo 1.

1.1.1. Em 4.02.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“..., Assistente Operacional a exercer funções no ... deste ..., residente na Rua ..., n.º ..., ...,

Vem ao abrigo do dispostos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer a V. Ex.ª horário rígido das 8h às 17h, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. A requerente tem um filho menor, de nome ..., nascido em 14 de outubro de 2004, atualmente com 11 anos de idade - conforme fotocópia da sua identificação pessoal (Doc.1);
2. A requerente é família monoparental e o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme declarações que ora se juntam sob o Doc.2 e 3.
3. Acontece que o menor necessita de acompanhamento face à sintomatológica do seu quadro clínico (vide Relatório de Informação Psicológica datado de 10 de outubro de 2014, que se junta sob o Doc.4 e se tem por integralmente reproduzido).

4. De facto, devido à patologia que apresenta: hiperatividade, défice de atenção e concentração, dificuldade no controlo de impulsos e aceitação de regras, o menor não pode estar sozinho e necessita de ajuda e acompanhamento diário pessoal e escolar, e quanto a este tanto no estudo como na elaboração de trabalhos de casa.
5. É seguido em acompanhamento psicoterapêutico na Unidade de Pedopsiquiatria deste ... (Doc. 5 - Declaração de 02/02/2016).
6. Acontece que com o horário de trabalho que a requerente presentemente efetua torna-se impossível acompanhar o menor.
7. Vide que o menor frequenta o 6.º ano de escolaridade no Colégio ... em ..., com um horário letivo das 8:30 às 16:30, tendo transporte coletivo para a escola às 7h38m com regresso a casa, à paragem, pelas 17h, tudo conforme Doc. 6;
8. Necessita a requerente que lhe seja atribuído o horário das 8h às 17h, às 2ªs, 3ª, 5ª, 6ª e domingos.
9. Isto porque, às quartas-feiras, após período escolar que termina cerca das 13h, o menor tem consultas de Pedopsiquiatria e Psicologia neste ... e tem que ser acompanhado pela trabalhadora para o ir buscar à escola e levar às referidas consultas.
10. Já quanto ao sábado será este dedicado ao estudo e outros afazeres do menor, sendo que o mesmo necessita, de facto, de acompanhamento para realização destas tarefas.
11. O horário agora requerido permitirá assim, à requerente, conciliar o horário escolar com o horário profissional por forma a prover às necessidades de acompanhamento do seu filho.
12. Nos termos do 57.º n.º 1 do CT, sendo o horário de trabalho requerido com a antecedência de 30 dias, deverá o mesmo ter início a 07 de março de 2016;
13. Pretende ainda manter o horário flexível até aos 12 anos do seu filho.

Junta: 6 documentos

Espera Deferimento

Santarém, 04 de fevereiro de 2016”

- 1.1.2. Em 18.02.2016, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto. Pedido de Flexibilidade de horário

Relativamente ao requerimento apresentado pela Assistente Operacional ...:

1) O requerido encontra-se regulamentado nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aplicável por força da alínea d) do artigo 4.º da Lei no 35/2014, de 20 de junho, cópia em anexo.

2) Tal como estabelecido na mencionada legislação, constata-se que a trabalhadora:

a) É mãe de filho menor de 12 anos;

b) Solicita o requerido até ao máximo que a lei permite;

c) Menciona no requerimento o horário que pretende;

d) Anexa horário escolar do filho;

e) Nunca usufruiu deste tipo de flexibilidade

f) Anexa atestado da Junta de Freguesia, em como o agregado familiar é constituído unicamente por seu filho;

Verifica-se o cumprimento dos requisitos, estabelecidos na legislação.”

1.1.2.1. Na Nota de Serviço Interna, n.º 48, de 05.02.2016, acima transcrita, constam três despachos manuscritos do Conselho de Administração e um despacho manuscrito que se transcrevem, por ordem cronológica:

“Também presente o histórico do assunto em presença (em anexo), solicita-se à Srª Administradora da Área, se digne informar inequivocamente e em alternativa:

A) Se o pedido pode ser autorizado (e operacionalizado) nos precisos termos em que é formulado no seu ponto 8, ou

B) Se o pedido não pode ser autorizado (...) fundamentação clara e inequívoca, garantindo-se a informação à requerente e a submissão à CITE da intenção de indeferimento.

Atente-se no cumprimento dos prazos, nomeadamente os definidos no n.º 3, do artigo 57.º do Código do Trabalho, sob pena de cominação tutelada pelo n.º 8 do mesmo normativo. 2016/02/12”

“1. Não é possível, na totalidade aceder ao pedido da requerente em razão de em 9 trabalhadores, 6 deles serem mães com filhos com menos de 12 anos,

não sendo pois, possível a elaboração de escalas entre as 8h e a 24h.

2. Após reunião com a requerente e a coordenadora de serviço, Dr. Sandra Afonso, foi comunicado à trabalhadora que o horário, e sempre que possível, poderá ser parcialmente acertado por razão de apoio/saúde do filho. 17/02/2016”.

“Presente a informação abaixo, da Sra. Administradora de área, indefere-se por inviabilidade de organização do serviço.

Submeta-se à apreciação da CIT.

16/2/17”

“Em tempo:

- Promova-se audição da Requerente.

2016/02/18”

1.1.3. De acordo com a informação da entidade empregadora a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.

1.2. Foram juntos ao processo dois anexos (Anexos 3 e 4) contendo anteriores pedidos (datados de 9.09.2014 e 21.12.2015) de prestação de trabalho em horário que permitisse a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e documentação relacionada; um mapa de horários de trabalho referente ao mês de janeiro de 2016; Notificação por e-mail, datada de 18.02.2016; cópias de cartões de cidadão; declaração da trabalhadora; declaração e relatório de informação psicológica do menor; declaração do Colégio ...; Atestado da União das Freguesias ... e ...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“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.”

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.** 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).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um 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.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, 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 direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. 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 conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 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.

2.5.3. 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.

2.5.4. 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

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

2.6. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.6.1. 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.

2.7. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.8. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as

trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de um filho menor com 11 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho "*das 8h às 17h, às 2ª, 3ª, 5ª, 6ª e domingos*", ou seja, com folgas à quarta -feira e ao sábado, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e até que o filho perfaça os 12 anos de idade.
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora a existência de seis trabalhadoras com filhos menores de 12 anos de idade o que inviabiliza a elaboração de escalas entre as 8h e as 24h.
- 2.11.** Foi junto ao processo o mapa de horários de trabalho, com 9 horários entre as 8.00h e as 24.00h, dos quais três enquadram-se na amplitude horária/diária solicitada pela trabalhadora requerente (entre as 8.00h e as 17.00h). No referido mapa só estão atribuídos horários a 5 trabalhadores/as.
- 2.12.** Do processo remetido à CITE constam, ainda, um pedido de prestação de trabalho, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, para a atribuição de horário ou aos sábados ou aos domingos, datado de 9.09.2014, e um pedido de alteração do horário atribuído para o mês de janeiro, datado de 21.12.2015, nos seguintes termos: "*horário fixo das 8h às 17 horas (...) Peço também que não me sejam atribuídos o sábado e domingo seguidos.*".
- 2.13.** Importa esclarecer que esta Comissão tem 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 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

- 2.14.** Diga-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.15.** Realça-se 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 veriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.*

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

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.”⁴

- 2.16.** Assim, e conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.17.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excepcionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

⁴ Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.

- 2.18.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração 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 tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da/o empresa/serviço ou em como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.19.** Na verdade, o exercício de direitos pelos/as trabalhadores/as não é, por si só, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou fundamento de impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável. Torna-se necessário que esse exercício de direitos determine períodos de tempo de trabalho a descoberto sem a possibilidade de afetação de outros/as trabalhadores/as.
- 2.20.** Por isso, a CITE tem vindo a alertar para a necessidade das entidades empregadoras, 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, distribua equitativamente por aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica o dever de assegurar o funcionamento do serviço ao qual estão afetos.⁵

⁵ O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “*Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos*”

- 2.21.** E tem, igualmente, referido que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço em causa poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.
- 2.22.** Neste sentido, e atendendo aos antecedentes anexos ao pedido realizado pela trabalhadora com responsabilidades familiares em 4.02.2016 e objeto deste parecer, assim como, à insuficiente justificação das razões imperiosas ligadas ao funcionamento do serviço onde presta atividade a requerente, não ficaram esclarecidos os motivos legais ou contratuais que inviabilizassem a atribuição dos horários necessários na amplitude horária entre as 8.00h e as 24.00h, não se considerando justificada a intenção de recusa.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não foram alegados motivos imperiosos do funcionamento do serviço onde a trabalhadora requerente exerce atividade que demonstrassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar ao ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do

Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.