

PARECER N.º 486/CITE/2016

Assunto: Processo n.º 1500 – FH/2016 - Parecer prévio à intenção de recusa 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

I – OBJETO

1.1. Em 07 de setembro de 2016, a CITE recebeu da Presidente da Direção da ..., uma carta do seguinte teor:

“(...) ASSUNTO: Pedido de Emissão de Parecer Prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Exmos. Senhores: (...) no Porto, na qualidade de Entidade Patronal, vem, ao abrigo do n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, solicitar a emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela nossa trabalhadora ..., com a Categoria Profissional de Educadora social.

A recusa na concessão do horário solicitado prende-se com os motivos que passamos a expor:

1. A ... tem por escopo estatutário acolher e prestar os necessários cuidados a crianças e jovens que, por algum motivo, não podem estar ao cuidado da sua família.

2. O acolhimento destas crianças e jovens resulta da intervenção dos Tribunais e de outras Entidades e, para esse efeito, a ... tem celebrado

com o Instituto ... Acordos de Cooperação para as diversas respostas sociais, entre elas, as Casas de ...

3. Uma dessas Casas situa-se na Rua ..., n.º 194..., no Porto, atual local de trabalho da Educadora ...

4. Nesta Casa vivem atualmente 36 educandos, o que exige a permanência constante de uma equipa educativa, 24 horas por dia, 365 dias por ano;

5. Esta equipa é formada por profissionais com diferentes formações e, conseqüentemente, Categorias Profissionais diversas, como forma de, com a diversidade e complementaridade, se melhorar o processo educativo das crianças e jovens que se encontram ao nosso cuidado.

6. Até há cerca de um ano, o final da tarde, noite, fins de semana e feriados eram assegurados por senhoras que, voluntariamente, e após o seu horário de trabalho, se dedicavam inteiramente à Casa de ..., assumindo todos os cuidados necessários ao grupo de crianças e jovens acolhidos.

7. Por isso, e apesar de nos contratos individuais de trabalho mais recentes se prever já a possibilidade de os trabalhadores laborarem naqueles períodos, só pontualmente isso acontecia, por até aí tal não se mostrar necessário.

8. A partir de setembro do ano passado esta situação modificou-se, havendo necessidade de reforçar as equipas de trabalho especialmente nos finais de tarde, noites, fins de semana e feriados, uma vez que se tem procedido a novas admissões e as crianças e jovens que agora se acolhem se mostrarem muito mais problemáticas e, ainda, por os Acordos de Cooperação celebrados com o ... nos obrigarem a cumprir estas suas orientações.

9. Por estas razões, todos os períodos da jornada passaram a ter de ser assumidos por colaboradores assalariados.

10. Uma vez que já dispúnhamos de uma suficiente e eficiente equipa educativa, mas que só cobria uma parte do dia, houve necessidade de

reformular os respetivos horários por forma a que, em vez de se encontrarem ao serviço em simultâneo num mesmo período, passem a assegurar todos os períodos da jornada, ao longo de todos os dias da semana.

11. Atendendo a que esta equipa é muito diversificada, não só em termos de antiguidade, como de PNT e Categoria Profissional, e ainda nas disposições dos contratos individuais de trabalho, no ajustamento dos horários houve necessidade de se ter em conta todas essas variantes.

12. E como a maioria dos trabalhadores apresentam necessidades familiares semelhantes porque têm filhos menores, entendeu-se, numa reunião com todos eles, que o mais justo seria repartir por todos os períodos menos pretendidos, nomeadamente os fins de semana e feriados.

13. Esta solução foi até apresentada nessa reunião pela trabalhadora ..., com a concordância de todos os outros, mesmo aqueles cujo contrato não previa esta possibilidade.

14. O critério que nos pareceu mais justo foi elaborar horários rotativos semanalmente, entre os colaboradores com o mesmo PNT semanal (no caso da Educ. ..., o horário A e B, em alternância com a Educ. ...), e os feriados - porque ocorrem ocasionalmente - seriam rotativos entre todos os colaboradores, sendo que foi dada a possibilidade de entre si trocarem, na impossibilidade de prestar serviço nos dias em que se encontravam destacados.

15. Para além dessa facilidade, a ... também permite que os trabalhadores que assim entendam tragam os filhos para o seu local de trabalho com a possibilidade de participarem nas diversas atividades, passeios e idas à praia com as restantes crianças e jovens acolhidas, faculdade a que muitos recorrem desde há muitos anos, e nomeadamente a Educ. ... De referir que a última vez que isso aconteceu com os filhos da Educ. ..., foi no passado mês de junho e julho durante a semana, mas

nada impede que também o faça aos fins de semana e feriados que lhe forem atribuídos e que coincidam com o trabalho do marido.

16. Ou seja, não é verdade que a ... ignore e despreze a situação familiar dos seus trabalhadores. Essa sempre foi uma preocupação, e a prova disso mesmo reside no facto de, entre outras situações, enquanto isso não se mostrou estritamente necessário, apesar de se encontrar previsto no contrato individual de trabalho a possibilidade de trabalhar de segunda a domingo – como é o caso concreto da Educadora ... – a ... sempre evitou recorrer ao serviço dos trabalhadores naqueles horários menos pretendidos, sobrecarregando muitas vezes as senhoras que voluntariamente se dedicavam a estas crianças e jovens.

17. Mas, pelas razões que já se apresentaram, infelizmente, no caso em apreço e nos termos em que é requerido, isso já não é possível, pois naquela Casa de ... há várias trabalhadoras com uma situação familiar semelhante à da Educadora ..., que só aceitaram fazer os horários ora necessários se o “sacrifício” for distribuído por todas, pois entendem que só assim é justo e faz sentido.

18. E já fizeram saber que se for concedido à Educadora ... o horário por ela pretendido, também se sentem no direito de requerer tal pretensão ao abrigo do princípio da igualdade, pois que também têm filhos menores.

19. Face aos atuais constrangimentos na contratação de novos RH por parte da ..., se todas se recusarem a cobrir os tempos necessários e requererem a flexibilidade do horário de trabalho a que, em abstrato têm direito, deixamos de ter quem cuide das crianças e jovens que nos foram confiadas 24 horas por dia, 365 dias por ano, motivo pelo qual existimos e a razão pela qual os nossos trabalhadores foram contratados...

20. Como tal, a recusa na concessão do horário ora pretendido prende-se com exigências imperiosas ao bom e normal funcionamento da Casa de ... onde a Educadora ... trabalha.

21. Isso mesmo já lhe foi pessoalmente explicado em longas conversas.

Em face de todo o exposto, requer-se a V. Exa. se pronuncie sobre a recusa em causa. Para o efeito se anexa cópias do pedido de flexibilidade do horário (Doc.1), bem como da resposta (Doc.2) e da apreciação à recusa (Doc.3), da proposta do mapa de horário de trabalho pretendido (Doc.4) e do contrato individual de trabalho (Doc.5).

Estamos à disposição para esclarecer o que se mostrar necessário.

Os nossos respeitosos cumprimentos,

(...) ”.

- 1.2.** A trabalhadora apresentou o pedido de horário com flexibilidade, rececionado pela entidade empregadora no dia 01.08.2016, na sequência do registo por aquela efetuado nos CTT, como se transcreve:

“(...) Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário de Trabalho:

- Artigo 57.º do Código de Trabalho.

Exmos Senhores:

No seguimento do assunto em epígrafe, serve a presente para EXPOR e SOLICITAR a V. Exas. o seguinte:

1 — Como é do conhecimento de V. Exas., sou Mãe e tenho dois filhos menores, a ... e o ..., de 10 anos e 6 anos, respetivamente, como podem verificar pelos seus Assentos de Nascimento que aqui junto (Cfr. doc. 1 e 2).

2 — O meu agregado familiar é composto por mim, pelos meus dois filhos acima referidos e pelo meu marido ...

3 — O meu marido e pai dos meus filhos trabalha na Empresa ..., tendo os seus horários de trabalho fixados em regime de turnos, desempenhando as suas funções como vigilante de transporte de valores, que o obriga a trabalhar todos os dias, incluindo aos sábados, domingos e feriados (Cfr. Declaração da ... — doc. 3).

4 — Ou seja, considerando o horário de trabalho do meu marido, não tenho mais ninguém que possa assegurar os cuidados básicos de

alimentação, higiene e segurança aos meus filhos, aos sábados, aos domingos e aos feriados.

5 — Ou seja, é absolutamente necessário e imprescindível que seja eu a assegurar esses cuidados aos meus dois filhos menores, durante os referidos dias, já que não tenho mais ninguém a quem possa recorrer para o efeito.

6 — Assim e face ao que resulta do art.º 56.º e seguintes do Código do Trabalho, a minha situação familiar atual e acima melhor descrita, permite-me beneficiar da fixação de um horário de trabalho compatível com a minha vida familiar, para apoio aos meus filhos.

7 — Considerando os horários de trabalho que existem na Instituição, o horário que tenho vindo a assumir desde o passado mês de fevereiro último, que decorre das 14H30 às 21h30, de segunda a sexta-feira ou o horário das 15H00 às 22H00, de segunda a sexta-feira, que me foi dito que seria aquele que eu iria assegurar a partir do próximo mês de setembro, permitem-me ambos acompanhar os meus filhos menores aos sábados, domingos e feriados, sem necessidade de me fixarem um horário mais restritivo para a Instituição.

8 — Em face do exposto e para efeitos de salvaguarda de um horário compatível para a minha situação pessoal e familiar, solicito a V. Exas. que me mantenham o horário de trabalho atual ou, em alternativa, que me fixem um horário de trabalho entre as 16H00 e as 23H00, mas sempre e apenas entre a segunda e a sexta-feira, de modo a que possa estar disponível ao fim de semana e aos feriados para apoio aos meus filhos menores.

9 — Acresce dizer que, em 16 (dezasseis) anos de trabalho nesta Instituição, nunca trabalhei aos sábados, aos domingos e aos feriados, ao contrário do meu marido que já trabalha na ... há 14 (catorze) anos e sempre teve como obrigação trabalhar aos fins de semana e feriados, pelo que a questão de eu precisar de estar livre nos referidos dias não

tem motivos fúteis e de lazer, mas sim por necessidades familiares básicas.

Em face do exposto, serve o presente para REQUERER a V. Exas. que, ao abrigo do disposto no art.º 56.º e seguintes do Código do Trabalho, me seja fixado um horário de trabalho de sete horas diárias, dentro do período que medeia as 14H30 e as 23H00, de segunda a sexta-feira, de modo a que não trabalhe aos sábados, domingos e feriados, de modo a enquadrar a flexibilidade legal necessária para acompanhar os meus filhos menores aos fins de semana e feriados em que o pai está a trabalhar.

Peço a V. Exas. Deferimento

Junto: 3 (três) documentos.

A Trabalhadora

(...)"

- 1.3.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção recusa no dia 26.08.2016, conforme assinatura desta no talão de receção emitido pelos CTT, correspondente ao registo de 19.06.2016, com o seguinte teor:

"(...) Porto, 18 de agosto de 2016

Exma. Senhora Educ. ...,

Acuso a receção do seu pedido de flexibilidade de horário de trabalho, que nos mereceu a melhor atenção, mas que, infelizmente, de momento, não nos encontramos em condições de poder satisfazer.

Efetivamente, a ... tem celebrado com o ... um acordo de cooperação para a resposta social de Casa de ..., sito na Rua ..., atual local de trabalho da Educ. ...

Tal acordo de cooperação abrange trinta utentes, e exige a presença de uma equipa educativa vinte e quatro horas por dia, por forma a satisfazer as variadas necessidades das crianças e jovens que se encontram ao nosso cuidado ao longo das vinte e quatro horas do dia, 365 dias por ano. Porque até ao início deste ano letivo as Senhoras Responsáveis da ...

assumiam, em regime de voluntariado, os finais-de-tarde, noites, fins de semana e feriados, só pontualmente se recorria aos trabalhadores para assegurarem estes períodos.

Mas esta situação tornou-se insustentável, não só pela idade das pessoas em causa e pelo desgaste que a assunção contínua numa casa com estas características provoca, mas sobretudo pelo número de educandos que em pouco tempo se admitiu ... e ainda por imperativo do ...

Como os colaboradores que constituem a equipa educativa do Núcleo Familiar do ... apresentam necessidades familiares semelhantes, achou-se que o mais justo seria repartir por todos os períodos menos pretendidos, por forma a não prejudicar só um ou dois trabalhadores.

E porque os períodos normais de trabalho variam com as categorias profissionais, por forma a respeitar os descansos exigidos por lei, fizeram-se horários rotativos semanalmente, entre colaboradores com os mesmos PNT.

No caso da Educ. ..., alterna semanalmente com a Educ. ...

Os feriados, porque são escassos e também têm que ser assegurados, entendeu-se deverem ser rotativos entre todos os colaboradores.

Os horários propostos foram muito pensados e o melhor que se conseguiu face ao número de trabalhadores afetos ao Núcleo Familiar do ..., mas estamos abertos a novas propostas, desde que as mesmas assegurem devidamente as necessidades das crianças e jovens que apoiamos, motivo pelo qual existimos.

Com os melhores cumprimentos,

(...)"

- 1.4.** A trabalhadora apresentou à entidade empregadora, em 01.09.2016, conforme carta registada com aviso de receção nos CTT, a seguinte apreciação à intenção de recusa:

"(...) Rio Tinto, 29 de agosto de 2016

Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário de Trabalho:

- Artigo 57.º, n.º 4 do Código de Trabalho: **Apreciação.**

Exmos Senhores:

No seguimento da carta V. Exas. me enviaram, recebida no dia 25 de agosto de 2016, através da qual me comunicam a impossibilidade de satisfazerem o meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho, venho através da presente e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apresentar a minha apreciação, expondo e solicitando o seguinte:

1- Reitero aqui tudo quanto referi no meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho oportunamente apresentado.

2- Com efeito, considerando o facto de ter dois filhos menores, de dez e seis anos respetivamente e de o meu marido e pai dos meus filhos trabalhar em regime de turnos rotativos, incluindo aos sábados e aos domingos, o pedido de flexibilidade de horário de trabalho que apresentei a V. Exas. tem cabimento legal para ser deferido.

3- De resto, com o meu pedido enviei documentação suficientemente elucidativa que o justifica, razão pela qual inexistem razões objetivas que justifiquem a vossa recusa em me atribuir um horário de trabalho compatível com a minha situação pessoal e familiar.

4- Ou seja, o horário de trabalho que V. Exas. pretendem impor-me, impede-me totalmente de assumir o cuidado dos meus filhos, designadamente aos sábados, domingos e feriados, o que é inaceitável porque não os posso deixar sozinhos.

5- Aliás, as razões alegadas por V. Exas. não justificam a recusa em me ser atribuída a flexibilidade do meu horário de trabalho, desde logo porque não me pode ser assacada a responsabilidade e/ou o ónus, quer da celebração e os alegados efeitos do “acordo de cooperação”; quer da ausência das “Senhoras Responsáveis da ...”, na sua organização.

6- Como é do conhecimento de V. Exas., já trabalho nesta Instituição há dezasseis anos e sempre fui uma funcionária dedicada, competente,

empenhada, responsável e sempre disponível no exercício das minhas funções.

7- Aliás, apesar de ser Educadora Social, tenho aceitado exercer funções que não se integram na minha categoria profissional, demonstrando com isso a minha dedicação e disponibilidade para contribuir e assegurar as necessidades das crianças da Instituição.

8- Prova disso está o facto de, no p. p. mês de fevereiro, ter aceitado trabalhar até às 22H30, a executar tarefas que nada têm que ver com as funções de Educadora Social, como seja dar banhos, deitar os meninos, servir refeições, etc.

9- Ora, considerando que a Instituição tem como missão apoiar crianças e jovens que, por vários motivos, não podem estar com as suas famílias, não é aceitável que não entendam a necessidade de prestar assistência familiar aos meus filhos menores quando o Pai está a trabalhar.

10- Ou seja, não é legítimo que a dedicação e disponibilidade que coloco no trabalho que executo ponham em causa a minha condição de Mãe e prejudique o crescimento harmonioso e saudável dos meus filhos, o que aconteceria se não me fosse atribuído um horário de trabalho flexível.

11- Ou seja, não é aceitável que V. Exas. ignorem e desprezem a minha situação pessoal e familiar quando, conhecendo-a, pretendem obrigar-me a praticar um horário de trabalho que me impede de dar apoio e cuidar dos meus filhos menores.

Em face do exposto e porque as razões aduzidas para recusarem o meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho não se mostram devidamente fundamentadas, solicito a V. Exas. que se dignem rever a vossa posição vindo, a final, a fixar-me o horário de trabalho solicitado.

Caso V. Exas. persistam em não me fixar o horário de trabalho solicitado, entre as 14H30 e as 23H00, de segunda-feira a sexta-feira, como é de todo possível, agradeço que deem cumprimento ao estipulado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, enviando este processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no prazo máximo de

5 (cinco) dias, de modo a que esta entidade se pronuncie sobre o meu pedido e a vossa recusa, o que desde já agradeço.

Na expectativa das vossas breves notícias, apresento os meus melhores cumprimentos.

A Trabalhadora

(...).”.

1.5. Porque da análise do processo não constava referencia ou/e comprovativos da data da entrada do pedido da trabalhadora na entidade empregadora nem da data de notificação da intenção de recusa àquela, solicitámos estes elementos e cópia do quadro de pessoal, que deram entrada na CITE por e-mail de 16.06.2016, que aqui se dá por reproduzido.

1.6. A implementação do procedimento cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo

27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2.** 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 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."*
- 2.3.** 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 (...)"*.

- 2.4.** Para os trabalhadores com responsabilidades familiares, abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se, atualmente, estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 2.5.** Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do 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 (...)”* e pessoal, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.
- 2.6.** Para o exercício deste direito estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que *“(...) 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:*
- *Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
 - *Declaração da qual conste:*
 - i) *Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (...)*”.
- 2.4** No mencionado artigo 57.º dispõe também o n.º 2: *“(...) 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. (...) e no n.º 4 e 5 : 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. (...).

2.5 E, nos termos do disposto no n.º 8 alínea c) do mesmo artigo 57.º: “(...) *Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*

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. (...).”

2.6. No caso de existirem vários/as trabalhadores/as nas mesmas circunstâncias, ou seja, que necessitem de praticar horários com flexibilidade, importará referir que de acordo com o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º (atual artigo 56.º) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário».

2.7. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação, estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a

facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador cumprir os prazos e recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.8.** Nestas circunstâncias, 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. E, 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/a trabalhador/a, 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.
- 2.9.** Ora, no caso vertente, verifica-se a legitimidade da requerente e a regularidade do seu pedido para trabalhar em regime de horário flexível, tendo expressamente declarado que é mãe de duas crianças menores, de 10 e 6 anos de idade que fazem parte do seu agregado familiar, pretende exercer as suas funções “(...) *entre as 14H:30 e as 23H00, de segunda a sexta-feira (...)*” conforme reproduzimos nos pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, e, a entidade empregadora vem recusar este pedido, ponto 1.3

sem, no entanto, concretizar ou justificar cabalmente quais os motivos imperiosos do funcionamento do serviço.

2.10. Não obstante, analisado o processo verifica-se que:

- A trabalhadora foi notificada da intenção de recusa no dia 26.08.2016, registo nos CTT de 19.08.2016, o prazo para envio do pedido de parecer prévio à CITE terminou no dia 05.09.2016, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho;
- O pedido de parecer prévio deu entrada na CITE em 07.09.2016, registo dos CTT de 06.09.2016, isto é, um dia após o decurso do prazo legalmente estabelecido.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível porquanto, nos termos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora para trabalhar em regime de horário flexível foi aceite nos seus precisos termos.

3.1.2. Recomendar à entidade empregadora ... que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de Educadora Social, a exercer funções no ... do Porto, promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 127.º, bem como elabore horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

do Código do Trabalho, e o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27.09.2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.