

PARECER N.º 567/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio à 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 12.02.

Processo n.º 1792 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 21.10.2016, por carta registada do Presidente do Conselho de Administração do ... o pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de enfermeira no Bloco Operatório, conforme se transcreve:

“(...) ASSUNTO: Comunicação da intenção de indeferimento de flexibilidade de horário de trabalho — ...

Em cumprimento do disposto no ponto 5 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, junto se remete o processo relativo à trabalhadora ..., titular de um contrato individual de trabalho, em exercício de funções equiparadas a Enfermeira, a qual manifestou a respetiva discordância da decisão de indeferimento da flexibilidade do horário de trabalho, tendo em vista a dispensa de realização de trabalho noturno.

Na fundamentação apresentada na comunicação de intenção de indeferimento foi assumido que, além da dispensa do trabalho noturno, a trabalhadora estaria indisponível para a realização dos turnos que se prolongassem após as 19:00 horas, uma vez que a Declaração da

entidade a cargo da qual fica confiada a menor, menciona que o respetivo encerramento ocorre às 19:00 horas.

Na exposição apresentada em 14 de outubro de 2016, a trabalhadora reitera a respetiva indisponibilidade para realizar apenas os turnos noturnos, afastando o entendimento que havia sido apresentado na decisão de intenção de indeferimento.

Do total de trabalhadores atualmente adstritos ao Bloco Operatório, apenas 22 elementos se encontram disponíveis para integrar a escala de “roulement” do Serviço, a qual integra os postos de trabalho da Sala 1, afeta ao Serviço de Urgência, Recobro e Esterilização.

Conforme os valores indicados no Anexo 1, o total de horas necessárias a assegurar os referidos postos de trabalho, totaliza 42.750 horas anuais, sendo necessários 29 elementos para manter a rotatividade da escala.

Face ao exposto, e considerando que apenas 22 Enfermeiros se encontram disponíveis para o cumprimento de horários rotativos, considera-se que nesta data existem razões ponderosas ao funcionamento do Serviço, que justificam o indeferimento do pedido de flexibilidade de horário.

(...)”.

- 1.2.** Do pedido apresentado pela trabalhadora em 26/09/2016, conforme registo de entrada na entidade empregadora, preenchido numa minuta verifica-se, em resumo, que aquela pretende “(...) *isenção de trabalho noturno (...)*” por ter uma filha menor de 6 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Não indica a trabalhadora a expressamente a amplitude de horário pretendida, mas, tal como vamos reproduzir a seguir, a entidade empregadora parece ter percebido o horário pretendido por aquela.

1.3. Sobre este pedido o/a Responsável do Serviço emitiu, no mesmo dia 26.09.2016, a seguinte informação: “(...) Tomei conhecimento. O parecer já foi dado (...)”.

1.3.1. O Serviço de Gestão de Recursos Humanos, elaborou em 04.10.2016, a seguinte informação:

“(…) ASSUNTO: *Pedido de autorização para a flexibilidade de horário responsabilidades familiares ..., mecanográfico (...)*

Por requerimento datado de 26 de setembro de 2016, a trabalhadora ..., mecanográfico (...), titular de um contrato de trabalho individual de trabalho em exercício de funções de Enfermeira, solicita dispensa de realização de turnos noturnos ao abrigo do disposto na alínea p) do n.º 1 do artigo 35.º conjugado com o artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cumpre-nos informar:

1- *O requerimento encontra-se devidamente instruído com uma declaração da entidade empregadora do cônjuge, na qual consta que o mesmo se desloca do lugar de residência devido à atividade profissional que exerce; a declaração da entidade a cargo da qual é confiada a guarda da menor, com o respetivo horário de funcionamento, a saber, das 07:30 horas às 19:00 horas; bem como a informação da chefia, que refere “Tomei conhecimento. O parecer já foi dado.” O requerimento não menciona a duração previsível para a dispensa do trabalho noturno.*

2- *Tendo sido solicitados esclarecimentos adicionais, a chefia informou que apesar de a requerente apenas solicitar dispensa de trabalho noturno, terá igualmente de ser dispensada da realização dos turnos da tarde, uma vez que os mesmos terminam às 20:00 horas e o estabelecimento que acolhe a criança encerra às 19:00 horas;*

3- *Nos termos do artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro o trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a que lhe seja autorizada a prática de horários flexíveis, permitindo que o trabalhador*

possa escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário;

4- A requerente exerce funções no Bloco Operatório, o qual assegura o funcionamento de 4 salas operatórias de cirurgia programada, das 08:00 horas às 20:00 horas, de segunda a sexta-feira, e de uma sala de urgência, de funcionamento ininterrupto;

5- O Bloco Operatório conta com uma dotação de 52 Enfermeiros, dos quais 8 cumprem o horário fixo das 08:00 horas às 15:00 horas, por razões de parentalidade e de prescrição médica. Além destes, 3 Enfermeiras, encontram-se atualmente em gozo de horário de amamentação, que implica igualmente a realização de um horário fixo;

6- Efetuada a análise às horas de trabalho anuais necessárias aos postos que incluem horários após as 15:00 horas, período compreendido entre as 15:00 horas de um dia e as 08:00 horas do dia seguinte, constata-se ser necessária a realização de 64.750 horas, a que correspondem 45 efetivos;

7- Considerando que dos 52 trabalhadores, 11 se encontram em horário fixo, o Serviço apenas conta com uma dotação 41 trabalhadores disponíveis para a realização da escala de trabalho nos horários após as 15:00 horas;

8- A autorização da flexibilidade do horário de trabalho à requerente reduziria para 40, o total de trabalhadores disponíveis para a exigência da rotatividade.

9- Atendendo às necessidades expressas, conclui-se que o Bloco Operatório não dispõe de capacidade para autorizar a prática do horário fixo, uma vez que atualmente existem mais 4 elementos em horário fixo, do que seria recomendável;

10- Face ao exposto, e considerando que o Bloco Operatório não dispõe de capacidade para garantir o número de trabalhadores suficientes à elaboração da escala, propõe-se o indeferimento do presente requerimento.

*Mais se informa que a intenção de indeferimento deverá ser comunicada à requerente no prazo de 20 dias consecutivos, após a data de receção do requerimento, sendo o prazo limite o dia **16 de outubro de 2016**.*

*Com os melhores cumprimentos,
(...)”.*

1.3.2. Sobre esta Informação consta a reprodução da Ata n.º 81 de 04.10.2016, com a seguinte deliberação: *“(...) Indeferido com base na informação de SGRH (...)”, notificada à trabalhadora por email de 7.10.2016, com o seguinte teor:*

*“(...) Exma. Senhora
Enfermeira*

...

Serve a presente para comunicar a V. Ex.^a a intenção de indeferimento do pedido de autorização para a prática de horário de trabalho na modalidade de horário flexível, requerido em 26 de setembro de 2016, conforme documentos em anexo.

Mais se informa que, querendo, deverá apresentar, por escrito, a sua apreciação no prazo de cinco dias consecutivos, a contar do dia imediato à receção do presente e-mail, tendo em vista a instrução do processo para obtenção de parecer prévio favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, conforme o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 57.º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obrigada.

Com os melhores cumprimentos, (...)”.

1.4. No dia 14.10.2016 (dois dias após o prazo de cinco dias) conforme registo de entrada na entidade empregadora, vem a trabalhadora, apresentar apreciação à intenção de recusa nos seguintes termos:

“(...) ..., enfermeira, portadora do CC (...) a exercer funções no Bloco Operatório, com o n.º mecanográfico (...) residente na (...) vem, ao

abrigo do disposto no art.º 57.º n.º 4 do Código do Trabalho, dizer e requerer o seguinte:

1.º

A requerente solicitou em 26 de setembro de 2016, um horário flexível por cinco anos consecutivos, por ser mãe de uma criança de 2 anos de idade, (...), que integra o seu agregado familiar, estando na sua dependência, tudo ao abrigo do previsto no art.º 56.º do Código do Trabalho.

2.º

Alegou ainda a requerente que o pai da menor trabalha na empresa ... em ... e não tem horário definido, pois tanto pode estar em Portugal como em Espanha, França ou Moçambique, sendo administrador da empresa tem o dever de ir fiscalizar as obras e ir a reuniões de serviço, conforme declaração que anexou.

3.º

Alegou ainda que a sua filha frequenta a Creche da ..., com o horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, entre as 7 horas e 30min e as 19 horas, encontrando-se encerrada aos feriados e fins de semana e conforme declaração que anexou.

4.º

Assim, quando a filha da Requerente não está na Creche e estando o pai do menor ausente de casa, incluindo fins de semana e feriados, a menor encontra-se dependente dos cuidados da requerente e de um familiar, neste caso a avó (...) até as 21 horas, a partir deste horário torna-se totalmente dependente da mãe.

5.º

Por tal motivo a Requerente necessita que lhe seja concedido um horário de trabalho com dispensa de trabalho noturno.

6.º

No dia 10 de outubro de 2016 a Requerente foi notificada, via e-mail, da decisão do CA datada de 4 de outubro de 2016 em que o pedido da requerente foi indeferido.

7.º

Alega o CA que o serviço tem uma dotação de 52 enfermeiros no Bloco Operatório, estando 12 dos quais com horário fixo por razões de parentalidade e amamentação.

8.º

Diz-se ainda que o serviço necessita de 45 enfermeiros e que já só conta com 40 para a realização de escalas após as 15 horas.

9.º

Concluem, assim, que a requerente pretende um horário fixo (e não flexível) que não é possível conceder por falta de enfermeiros para escalas, tendo esta assumido poder trabalhar até às 20 horas e trabalhar o turno da manhã aos fins de semana.

10.º

Salvo o devido respeito por tal decisão, não pode a requerente concordar com a mesma.

11.º

Na verdade, prevê o artigo 56.º n.º 1 do Código do Trabalho:

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

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. ...

12.º O mesmo é dizer que o trabalhador tem direito a usufruir do horário flexível até que os filhos completem 12 anos de idade.

13.º

Ignorou o CA que o pai da menor trabalha fora do país e não consegue conciliar o horário com os da requerente.

14.º

Na verdade, a decisão do CA não tem em consideração a necessidade

imperiosa da requerente de não poder deixar a filha sozinha após as 21 horas.

15.º

Sendo que a fundamentação utilizada na sua decisão não pode colher em face da necessidade premente da requerente de cuidar da filha.

16.º

Como tal, esta deliberação não preenche os requisitos legais e viola o direito do requerente previsto no art.º 5.º do Código do Trabalho.

17.º

Assim, nos termos do art.º 57.º n.º 4 do Código do Trabalho, solicita a requerente que lhe seja deferido o seu pedido.

18.º

Mais requer que seja dado seguimento ao seu processo de acordo com o previsto no art.º 57.º n.º 5 do Código do Trabalho solicitando-se parecer à entidade competente.

Pede deferimento,

..., 14 de outubro de 2016.

A requerente (...)”

1.5. Constam do processo cópias de quadros relativos a Cálculo de Efetivos Necessários em 20.09.2016, com avaliação de necessidades por posto de trabalho e valor médio do total de horas anuais por efetivo.

1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, 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.

2.2.1. 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 (...)*” .

2.3. 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 (...)*”.

2.3.1. 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. (...)*”.

2.3.2. 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 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) (…)”

2.3.3. 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.(…)*”.

2.4. 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) (...).

2.4.1. 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. (...)”

2.4.2. 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”.*

2.4.3. 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;

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. (...).”

2.4.4. 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”.

2.4.5. 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.*

(…)”.

2.5. Porque a entidade empregadora indica a existência de pelo menos 8 trabalhadores/as com horário das 8 às 15 horas, por razões de parentalidade, 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”.

2.6. 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 das trabalhadoras 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 procedimentais previstos nesta legislação e recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, têm que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.7. Na sequência de todo o exposto, analisado todo o processo, verifica-se que a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa pela entidade empregadora no dia 07.10.2016, conforme e-mail junto ao processo, tendo esta enviado o processo à CITE no dia 19.10.2016, conforme registo efetuado nos CTT tendo ultrapassado o prazo de “(...) cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo trabalhador (...)” que terminou no dia 17.10.2016, pelo que o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos, de harmonia com o disposto na alínea c) do n.º 8 do mencionado artigo 57.º do CT.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pelo ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., porquanto, nos termos do previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora foi aceite nos seus precisos termos.
- 3.1.2. A entidade empregadora deve fixar o horário tal como requerido pela trabalhadora, promovendo condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, bem como elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º, alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09/11/2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.